



## A.- CADA VEZ MENOS ¿HASTA CUANDO?

Al cierre de 2015, éramos en BBVA sólo ya 23.444 personas fijas. **En el año, un descenso del -5,53%**. No es de extrañar que BBVA España tenga el mejor ratio de eficiencia (productividad) de la UE. Mejoramos en 5 puntos nada menos el del Santander-España. Pero ni "palmaditas" ni nada.

Por contraponerlo con algo positivo, hemos de decir que 2015, acabó con una reducción de **-34,15% Expedientes Disciplinarios**. En cuanto a su resolución, se produjo un **-28,89% menos de Despidos**. ¡Algo es algo!

## B.- REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS

Este derecho que asiste no solo a los empleados y empleadas de BBVA, sino a cualquier trabajador o trabajadora de este país (regulado en el Art. 37, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y en el 139 apartado 1.a de la Ley Reguladora de la Jurisdicción) está bastante consolidado en nuestra empresa, pero creemos que hay que aclarar alguna cuestión.

La inmensa mayoría de los empleados o empleadas que se acogen a este derecho lo solicitan de forma pasiva, es decir: carta de solicitud a su Gestor de RRHH, y reciben el nuevo horario con la reducción solicitada, que como bien sabéis es como mínimo de 1/8 de la jornada habitual.

Esta cuestión, siendo perfectamente legal, no tiene por qué ser la más ventajosa para el/ la solicitante. **Podría ocurrir que el horario notificado por RRL no fuese de nuestra conveniencia**, por lo que os aconsejamos que antes de solicitar la reducción de jornada estudiéis la que mejor os convenga y **en dicha solicitud seáis vosotras/os los que propongáis el horario reducido que mejor se ajuste a vuestras necesidades** de Conciliación.

Si recibimos respuesta negativa a la solicitud hay 20 días para demandar, estableciéndose procedimiento de urgencia para dirimir judicialmente la discrepancia y existe jurisprudencia a favor del trabajador si tenemos justificada la necesidad del horario que solicitamos (distancia, tiempo, horarios de guardería...).

## C.- DIGITAL VIENE... DE DEDO

Según el Diccionario de la RAE: "pertenciente o relativo a los dedos". La obsesión de la cúpula de BBVA por el Banco Digital les lleva a retornar a los orígenes de esta definición.

No se nos ocurre otra explicación para comprender **cómo todavía hay oficinas donde las máquinas contadoras de billetes no tienen instaladas el software necesario para reconocer los nuevos billetes de 10 y 20 euros** (esperamos que todas sí lo tengan para los de 5). De esta forma, **se obliga a los compañeros de estas oficinas a contar a dedo todos y cada uno de los billetes** que pasan por su puesto. **Además** de contarlos (en algunas oficinas el tráfico es constante), **se trata de identificar los falsificados**. Y el Presidente presumiendo de digitalización... ¡Lamentable!!

## D.-FIRMA DIGITAL: SEAN CLAROS

Es evidente que se equivocaron si realmente lo que querían era que los trabajadores aceptáramos el sistema de Firma Digital para nuestra relación con el Banco. Se equivocaron por no informar previamente y pasar la criba de la realidad que vivimos en la Empresa. Su primer email masivo no decía lo que decían que querían y después, mayoritariamente al parecer, **la plantilla no ha aceptado esta innovación**. Menos aún facilitar nuestro móvil y email personales.

Ahora un paso más, han encargado a alguien que nos "persiga" telefónicamente y llaman hasta a nuestra casa. Parece ser, aunque en algún caso no se identifican, que llaman desde Administración de Recursos Humanos. **Suponemos que será otro fracaso y además... caro.**

Es mucho más sencillo si lo hacen bien. Cuéntenos qué quieren y para qué y dígnos que podemos hablarlo. Intentamos siempre colaborar porque estamos en el proyecto de empresa. Con lógica y respeto, nos entendemos. De otra forma, no. De hecho, **en la relación con el Banco sigue sin ser obligada la Firma Digital**. Entonces ¿Qué se pretende realmente?

No olvidemos que no estamos obligados a cumplimentar la Firma Digital, al menos en el actual planteamiento de que se trata para nuestra relación como empleados con el Banco.

## E.-FIRMA DIFERIDA Y VENTA ON LINE

Nos hemos dirigido a la Dirección de RRL expresándoles la necesidad de parar la **OBSESIÓN por unos objetivos de Firma Diferida y Venta on line**, totalmente desajustados a la realidad de la clientela y en particular de algunas carteras de clientes. Esta presión en cascada no sólo es inaceptable, sino que genera instrucciones orales para alcanzar el objetivo "imposible" utilizando distintos "trucos". Es un error entrar en esa dinámica porque no existe un mandato para hacerlo. Sustituir al cliente en cualquier contratación es algo difícilmente defendible ante una hipotética demanda futura.

**Estamos reclamando a la Dirección que, al menos, emita una norma sobre cómo hacer o no hacer estas gestiones** para que sea compatible un avance de la "era digital" sin menoscabar los derechos del cliente y la propia autodefensa ante un futuro que cuestionara una operativa que no está aún normatizada.

Ante la escasa remotabilidad de buena parte de nuestra clientela, no puede ser lo digital el modo impuesto en la práctica de contratación. Debe ser una opción exclusivamente para quien la quiera libremente y pueda acometer técnicamente.

## F.-RANKING PRODUCTIVIDAD: Puede existir PERO NO PUBLICARSE

La Empresa tiene potestad para el control de la productividad pero, como recoge algún organismo de modo fehaciente, **no pueden publicarse esos datos personales a ningún colectivo si no media el permiso expreso del trabajador o Acuerdo con la representación de la plantilla**.

Así se lo hicimos saber a la Dirección hace ya un tiempo y estamos esperando un paso positivo en el respeto de esta legalidad. En CGT consideramos que provoca mucho daño la insana costumbre de "Negocios" por publicar el ranking personal a todas las fuerzas de Venta de un ámbito. Esta práctica es propia de una Dirección tóxica. Sólo provoca daño. Y esto, sin entrar a la naturaleza y adecuación de los propios rankings.

Abril de 2016

