



[Enlace al Tablón Sindical](#)



A.- ¿HASTA CUÁNDO EN CAÍDA LIBRE?

Al 31/12/2014 trabajábamos en BBVA 1904 personas menos que doce meses antes. Una caída del -7,06%. Así que cuando leemos en "*Líneas estratégicas de RR.HH.2015*": Plan Bitácora: "*Involucración máxima del Director de CBC...en la toma de decisiones frente a las necesidades de cobertura presentes o futuras*" y luego en Eficiencia: "*Nuevas incorporaciones en número reducido y priorizando territorios más necesitados*".

Claro que es el mismo Plan que pide a esos mismos Directores de CBC: "*Impulso de la exigencia y del necesario ritmo comercial para 2015*" y les reclama en su "*liderazgo*" **definir el colectivo de Bajo Desempeño**.

En los próximos meses hemos de tener toda la plantilla muy presente que **soplan malos vientos y se anuncian borrascas**. Quienes se dedican básicamente a "soplar" buscan ponernos en fila de "a uno", porque nos quieren "en soledad". Que estemos "en compañía" para transitar por esta vida laboral resulta más básico que nunca, cuando buscan ampliar la productividad con las "cabeza" de algunos para atemorizar a todos. **No caigamos en la trampa de que el problema es individual, personal**. Yendo en fila, siempre hay últimos y últimas y cuando les tiran a ellos, aparecen otros como el final de la cola. No es un problema de cifras. **Las del negocio siguen creciendo**. Es un problema de números... A ellos siempre les sobran los nuestros.

B.- RESULTADOS 1T/15: LOS NÚMEROS CANTAN, ¡DEJEN DE MANIPULAR!

BBVA ha obtenido (sin la venta CITIC chino) 953 MM € de Beneficio Atribuido (+52,8%). De ellos **347 MM en España** a los que restados las pérdidas del Area Inmobiliaria (-154 MM), dan un **Beneficio atribuido final de 194 MM (+39%)**.

Lo más llamativo es que **la aportación de España al Beneficio global de la entidad y arrastrando una crisis económica y social, ha crecido significativamente**. El **Beneficio en España representa el 22,59% del total del Grupo**, sólo superado por México, mientras que las "novedades" geográficas aportadas por la actual cúpula directiva o dan pérdidas o su aportación es muy inferior.

Si aplicáramos el ránking al actual Equipo Directivo sobre sus aportaciones, les tendríamos que incluir a todos en el Pool del Bajo Desempeño. **Destruir empleo a la vez que nos piden más a los supervivientes...¡lo bordan!** Porque abrir la puerta del despacho y pedir ¡Más! Lo hace cualquiera, pero en su trabajo de dirigir y decidir... un

claro BAJO DESEMPEÑO para ellos.

C.- JORNADA FLEXIBLE-VISPERA FIESTA Desde CGT hemos planteado formalmente a la Dirección una **propuesta para la plantilla con Jornada Flexible** (del 01/01 al 14/06 y del 16/09 al 31/12, de Lunes a Jueves 7h. y 45 min.). Esta propuesta consiste en que **las vísperas de festivos** de ese período se pueda realizar ese mismo cómputo horario **mediante horario continuado o partido a opción del trabajador**.

De este modo ni siquiera es precisa la firma de un nuevo Acuerdo, puesto que el cómputo de jornada es idéntico al actual, sólo que se recogería oficialmente que es cada persona la que opta por realizar el mismo tiempo de trabajo de modo continuado o partido cuando es víspera de fiesta. Entendemos que esta posibilidad facilitaría desplazamientos y la vida personal, sin perjuicio alguno para esas funciones.

D.- "COMPENSACIÓN" EN LA SEMANA DE FIESTAS Una nueva vuelta de tuerca con el que vuelven a perdernos el respeto. En años anteriores a quien prolongaba su jornada en la semana de fiestas se le compensaba con tiempo libre (dos horas por cada una de prolongación). Pues bien, las nuevas instrucciones (en algún caso, comunicado a mitad de la semana de fiestas) son compensar una por una. **Compensación insuficiente y que al Banco le sale gratis** puesto que el trabajo lo seguimos sacando unos u otros.

Ante esta medida queremos recordar que dichas prolongaciones son voluntarias y que distintas sentencias de Magistratura obligan a compensar en nómina las horas extraordinarias (1,75 del salario-hora y con aportación a la Seguridad Social) e informaros que esta medida se viene aplicando habitualmente en determinados departamentos (más de 600 en el cuarto trimestre de 2014) ¿Trabajadores de primera y segunda también en esto?

Nuestra recomendación: Que RLLL aclare antes de las jornadas festivas de cada localidad el modo en que van a ser compensadas las horas. No recomendamos que la medida se tome después de hechos consumados, pues la AEB, también quiere quitarnos esto... Si no nos abonan el importe correspondiente en nómina o no nos compensan con dos horas libres por cada hora prolongada... **NO PROLONGUEMOS LA JORNADA.**

Mayo de 2015

