



## A.- RESULTADOS 3T-BBVA

Seguimos siendo el Banco más productivo de la UE. Al 30/09/2016, el ratio de eficiencia BBVA España es de 54,5%. Para hacernos una idea 3,3% mejor que el competidor rojo en España y pesando aún la incorporación en este último periodo de costes procedentes de la absorción de CX. Claro está que si comparamos ambos Grupos bancarios, el "rojo" mejora en 7,7% al "azul".

Así se comprende que el peso de los Beneficios de BBVA España en el grupo supere el 22%, mientras que los de Santander España representan tan solo el 14% de su Grupo.

En el 3T/16 BBVA España (Banca menos Área Inmobiliaria) obtuvo 211 MM€ de Beneficio Atribuido. Un +50,1% que 12 meses antes.

Valgan estas cifras para combatir, al menos con razones, el incremento del agitar de látigos de nuestros "responsables". Que quieran "más" es su función DORada, pero no está para nada justificada en base a ninguna productividad.

En todo caso, si hablamos de problemas de Baja Productividad, quienes diseñaron y decidieron los activos financieros que aún arrastramos, o las pérdidas del Área Inmobiliaria (por cierto bastante superiores a nuestro competidor), debieran devolver unos dorados emolumentos que se ha evidenciado no merecieron jamás.

## B.- LAS CSB NO SON OFICINAS

El pasado 19 de Octubre, la Audiencia Nacional denegaba nuestra demanda CGT ya que consideramos que las personas que están solas al frente de una CSB, son en realidad sus "Directores" y por tanto deben tener Categoría de T-N-VI. No ponemos en cuestión la potestad del Banco de nombrar como Directores a las personas que considere oportunas pero sí reclamamos que el nivel de las mismas debe ser el, como mínimo el VI.

Codemandados todos los Sindicatos, como es preceptivo, al Juicio sólo acudieron ACB, que pidió una "Sentencia ajustada a derecho" y SEC, ELA y CIG que se sumaron a nuestra demanda. Los demás no hicieron acto de presencia.

La empresa presentó documentación desconocida por nosotros -y suponemos que por el resto de sindicatos- y que ni mucho menos se había negociado, inventándose unas funciones no especificadas (como tantas otras) en el convenio y argumentando por ejemplo, en supuesta comparación con los directores de oficina, que estos compañeros no pueden contratar personal eventual ni pueden cargar los autoservicios, etc. dando por buenos la Audiencia Nacional tales argumentos del banco. También hace mención al peculiar sistema de clasificación profesional establecido por la normativa convencional de la Banca Privada.

Sigue pesando en la jurisprudencia el concepto de dependencia de un superior, lo cual nos parece un eufemismo para otorgar al Banco potestad para no pagar por responsabilidad, al menos con la categoría mínima y única definida por el Convenio de T-N-VI para Dirección de oficina.

## C.- NOS TENEMOS QUE FELICITAR

El 29 de Julio de 2015, la CGT del País Valenciá remitía escrito a la UTRH-

ESTE trasladando el profundo malestar sobre el **comportamiento amenazante de una Directora de Zona**, poniéndonos a disposición de RR.HH. para trasladarle casos concretos. Dicha persona fue trasladada a Alicante, alejando el problema, pero no encarándolo.

Conocemos que a esta persona se le ha abierto expediente disciplinario y finalmente sancionado al haberse evidenciado -mediante pruebas irrefutables- nuevas amenazas y trato despectivo para con sus "colaboradores".

Seguro que quien-es ha-n optado por denunciarla, buscar las pruebas irrefutables, etc. ha-n pasado un mal trago. Seguro que la tensión ha subido en su Zona, pero nos alegramos de la iniciativa, **puesto que la acción individual de todos y cada uno de los trabajadores es determinante**. Felicitamos de paso a BBVA por haber tomado finalmente cartas en el asunto. Éste y no otro es el camino ante tanto latigazo.

## D.- ¿CREANDO EMPLEO?

En 2008, había en el estado Español 5,3 millones de personas con salario por

debajo de los 600 euros. En 2014 son ya 5,8 millones de trabajadores quienes por contratación a tiempo parcial o pura precariedad cuentan con un salario por debajo del salario mínimo.

El salario mínimo español (655 €), que, en 8 años sólo ha subido 55 euros, está a la par que Grecia y Portugal, pero muy lejos del máximo europeo que tiene Luxemburgo (1.923 €).

Sin lugar a dudas, el SMI marca el resto de las retribuciones. La tendencia generalizada en los principales Convenios sectoriales o de grandes empresas, desde la crisis, ha sido **consolidar la pérdida del valor de nuestro trabajo, generando dobles escalas salariales o "rayas" entre las condiciones de unos y otras peores para los nuevos**.

Un enorme error sindical, cuando ahora sus cúpulas reivindican la Redistribución de la riqueza que generamos para salir de su crisis. **España es el país de OCDE en el que más ha crecido la desigualdad desde la crisis**. No es casual, es el fruto de un institucionalismo atado de pies y manos con el poder. Pero ese "institucionalismo" pervive, por la incapacidad de coherencia de quienes les mantenemos.

## E.- CONTIGO Y CONMIGO

La Dirección sostiene que BBVA CONTIGO es la joya de Negocios.

Pero nos llegan muchas preguntas sobre si **"¿En Contigo se puede coger reducción de jornada?"**. EVIDENTEMENTE SÍ, porque es un derecho general. Sabiendo que algunos CBC`s y Zonas ponen mala cara ante esta pregunta, **la hemos planteado directamente a RR.HH. y, como no podía ser de otro modo, NOS CONFIRMAN que los derechos se ejercen en el puesto que ocupan en el Banco**. En BBVA CONTIGO, si es tu deseo y además pagándotelo tú como es el caso, TIENES DERECHO a Reducción de jornada por cuidados, con un mínimo de 1/8 de la jornada anual y a partir de ahí, lo que necesites y puedas permitirte de reducción salarial.

El Banco opta por que la reducción se aplique a la Jornada anual pero su distribución diaria es potestad tuya. La vuelta al mismo puesto está garantizada. A partir de volver, no debe haber ninguna repercusión negativa. Hablamos.



Noviembre/2016