



A.-MAGNÍFICOS RESULTADOS COMPAÑERXS

BBVA ganó 3.475 MM€ de euros en 2016, un 31,5% más que en el año anterior y la cifra más alta desde 2010. En España, ganó 912 MM € en 2016 (un 16% menos). Si se excluyera el impacto de la provisión por cláusulas suelo, **el resultado de BBVA en España habría crecido un 22,2%**. España genera un 7,4% del resultado, **que subiría al 21% si no se incluyeran las pérdidas de 595 millones de la unidad inmobiliaria (un 20% más que en 2015)**. El beneficio se ve afectado por la provisión bruta por 577 millones por cláusulas suelo. Resulta que el Santander-España aportó en 2016 el 12% al Beneficio total de su Grupo. En palabras de Carlos Torre, BBVA España pretenden que alcance el 30% de aportación al Grupo en 2018. ¿30%?

RATIO EFICIENCIA BBVA ESPAÑA 55,8% sigue mejorando poco a poco, tras su incremento por la integración de CX. La Evolución de los gastos ha supuesto en 2016 una mejora del 2,4%. CX ha aportado ya en el 4º Trimestre 2016 200 M de sinergias, pero los Traslados de nuestros compañeros siguen sin solución, lejos de casa. **El Santander-España tiene un ratio de eficiencia del 58,8% 3 puntos peor que nosotros.**

B.-¿ELLOS? ¡A LO SUYO!

Sus retribuciones, porque lo valen.

	Efectivo	Acciones	Pensiones
Presidente	3.756.000 €	238.412	77.000.000 €
C. Delegado	2.693.000 €	107.779	16.051.000 €
GERPO	945.000 €	20.264	609.000 €
Consejeros(12)	3.813.000 €	102.863	
Alta Dirección	14.915.000 €	526.251	46.299 €

Somos líderes en Directivos sujetos a tener que firmar la devolución de su DOR (según nueva normativa que no han cumplido aún) si en un periodo determinado sus decisiones traen consecuencias negativas para el valor de la Entidad. Somos líderes en cláusulas suelo y en sus pérdidas. Somos líderes en pérdidas en el Sector Inmobiliario.

Pero en el Engagement (Bajo Desempeño) no está ninguno de ellos. Están personas cuyo pecado, en su inmensa mayoría, es estar por debajo de la media, ni siquiera el último de la fila. Esto si no entramos a cuestionar cómo se construye "la fila".

C.-VAYAMOS A LA JUNTA CON FUERZA

Te pedimos que delegues tus acciones en CGT para apoyar nuestro discurso

en la propia Junta. Nuestra intención es que haya un Discurso sindical unitario que se centre en el gran problema de las "listas" de Bajo Desempeño con los 22 despidos ya producidos que van provocando y cuyo "gota a gota" se ha convertido en la estrategia BBVA de relación con la plantilla.

A tu oficina le dan "puntos" por "ayudar a los accionistas a ejercer su derecho de representación". POR AYUDAR. **No son puntos por delegar sus acciones al Consejo.** Sería ilegal. POR LO TANTO... NO LO HAGAS, NO COMETAS UNA ILEGALIDAD. En todo caso pregúntale al cliente si quiere delegar en el Consejo para que se vuelvan a subir el variable, prefiere delegar a un

Sindicato para protestar contra los despidos o lo deja en blanco. El regalo hay que dárselo igual.

D. -¿TALENTO y CULTURA?

Se les debería presuponer, pero resulta que NO SE LEEN ni a sí mismos:

<http://www.bbvacontuempresa.es/a/comunicar-despido-7-errores-que-no-debemos-cometer>

Estos son los 7 errores: 1.- Sin guardar las formas. 2.- Basándose en hechos no probados. 3.- Tomándose como algo personal. 4.- Presionando al trabajador con malas artes. 5.- Usando una enfermedad como excusa. 6.- Sin respetar el criterio de los asesores legales. 7.- Sin informar al trabajador primero.

En todos, absolutamente en todos, incurre ¿Talento y Cultura? En los despidos de las 22 personas del "Bajo Rendimiento" y, además, en unos cuantos de los Servicios Centrales, consumados o amenazado con ellos. ¿No sabéis leer? Hay casos para cada uno de los errores. Se merecen nuestro más directo conflicto, como personas y como ente orgánico.

E. -CONTRIBUCIÓN

Los creativos de BBVA han acuñado CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA. Otro campo totalmente subjetivo para ponernos a todos en listas. Algo totalmente encorsetado de arriba abajo, alejado de cualquier objetividad y relacionado con conceptos inmedibles para que éstos cobren protagonismo en la relación laboral. Una herramienta para "responsables" que consideren que "no has contribuido suficientemente" porque te negaste a un traslado no legal o pusiste pegas personales al cursillo ese a más de 300 kilómetros, fuera de tu horario y sin compensación alguna.

Lo natural es reconocer que intercambiamos salario por trabajo. No es aceptable que, si no paramos de atender a nuestro trabajo y a la clientela, se busquen mediciones ajenas al mismo para permitir marcar con una "A" a quien "no es de la cuadrilla". Una política totalmente perversa que pudre el ambiente, rompe la consideración debida a los responsables de Equipo, nos enfrenta a todos a un miedo, que no depende de nosotros y abre la puerta a la confrontación.

F. -JORNADA-PRODUCTIVIDAD

Según la OCDE, los españoles trabajamos una media de 1.691 horas en 2015; 17 horas más que los ingleses, 79 más que los suecos, 209 más que los franceses, 234 más que los daneses, 272 horas más que los holandeses y 320 más que los alemanes. Si calculamos la productividad promedio por hora trabajada, dividiendo el Producto Interior Bruto (valor total de los bienes y servicios producidos) por el número total de horas trabajadas, España alcanza una productividad promedio de 36 euros por hora, muy inferior a países como Dinamarca (68 euros), Holanda (57 euros), Suecia (57), Francia (56 euros), Alemania (55 euros) y Reino Unido (49 euros). Curioso, las empresas nos piden ¡MÁS!



Febrero/2017