



AL DÍA

nº 2
2015



A. - BUENAS CIFRAS - MALA CARA

El Beneficio Atribuido BBVA en 2014 ha sido de 2.618 MM € (+25,7%). **En España, han sido 1.028 MM € (+74,7%)**. En el Area Inmobiliaria las pérdidas en España han sido de -876 MM€ (-30%).

Sus DOR`adas decisiones siguen lastrando nuestro esfuerzo diario. Que no nos engañen: En un contexto muy adverso nuestro trabajo bancario reporta 1.028 MM € al Banco Universal "mundial". **Nada menos que el 39,27% del total logrado**. Sólo comparando con el "competidor" Santander, éste ha alcanzado en España 1.121 MM € en 2014 (+141%) pero sólo representa el 14% de su total.

Y es que las grandes decisiones directivas se "pagan" vayan mejor o peor y se pagan sin condiciones. Ahora pagamos nosotros la presión del "ranking" diario, cuando las pérdidas vienen de otras Areas DOR`adas en las que no ha habido siquiera el dicho de moda: *"lo siento, no volverá a ocurrir..."*

B. - JUEGAN CON NUESTROS NÚMEROS y JUSTIFICAN SU BOTIN

Nos
llaman

compañeros preguntando cómo puede ser que "de repente" le aparezca **en la Nómina mensual** (Diciembre, Enero) un concepto "nuevo", **Complemento Voluntario Personal (CVP) por algunos CÉNTIMOS de Euro**. ¡Parece una broma!

Por nuestra experiencia podemos afirmar que esta "magia" es de ida y vuelta. Hoy puede aparecerle a alguien que nunca la ha tenido y mañana, a otro que solía tenerlo, quitárselo. **Hablamos de importes incluso por debajo de 1 €/mes. Hay casos de Administrativos y de Técnicos.**

La explicación no es directamente económica. Que la empresa decida "darte" unos céntimos o cualquier importe como CVP, **no implica Salario Cerrado en términos legales**, ya que es una decisión unilateral del Banco, sin exigencia de conformidad manifiesta o contraprestación.

La razón viene por la APARIENCIA y -suponemos- la ESTADÍSTICA. Entender que un % de plantilla con Salario "Variable" suena a empresa moderna, adelantada. Sirve para afianzar el concepto: CVP, como si respondiera a una definición objetiva de distintos puestos funcionales. **Ni existe públicamente tal definición, ni es público el nivel mínimo y máximo de cada puesto funcional**, ni aún menos, cuál es el "punto de encuen-

tro" (Punto de Control) que RR.HH. tiene oficial y clandestinamente definido para cada uno.

Que haya muchos casos se puede presentar como la existencia de un porcentaje mayor de plantilla que cobra salario extraconvenio del que realmente hay pues, en los casos que aquí comentamos, hablamos de migajas.

Los Directivos se empeñan porque les interesa que haya "variable" por más que **nuestra prioridad es que el Salario sea público, conocido y ajustado a responsabilidad y categoría, es decir, REGULADO**. Transparentemente regulado y que nos encaje en un concepto común de Justicia laboral.

C.- LA TÁCTICA DE "EL PROBLEMA LO TIENES TÚ" La Sentencia

nº 9/2015 del Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid, sin posibilidad de Recurso para el Banco, ha **determinado el derecho de un trabajador BBVA (afiliado a CGT) a disfrutar los días de vacaciones pendientes, por interrupción de las mismas por una ILT.**

BBVA ha optado por que "se le gane" en los Tribunales un derecho ya fijado por el Tribunal Europeo y que ha provocado la modificación del Estatuto de los Trabajadores español. **El Banco le ha echado todo el "morro" del que es capaz** para defender que el Convenio Sectorial sólo permite la interrupción de Vacaciones por enfermedad grave u hospitalización y además pedía que si el Juzgado diera la razón al trabajador (como ha ocurrido) no se le reconocieran más días de vacaciones pendientes que la comparativa con el Convenio y no con el Sistema de Vacaciones de BBVA. **El Juzgado en ambos asuntos ha dado la razón al demandante y a CGT, recordándole que la Ley está por encima del Convenio.**

¿Por qué lo hace el Banco? Porque practica una relación laboral de: **"el problema lo tienes tú..."** El Banco defiende su conveniencia y negándose, **enfrenta a cualquier persona a que deba ser ella quien dé el paso de DEFENDER su derecho**. El Banco ya perdió frente a CGT en el Tribunal Superior del País Vasco su negativa al disfrute de Vacaciones del año precedente por estar en ILT. Ahora, el caso en litigio era "interrupción de vacaciones" por ILT, que también ha perdido.

Curiosamente la norma unilateral de BBVA para este tema sigue chocando con la legalidad porque pretende obligar al trabajador a que coja las vacaciones pendientes a

su reincorporación inmediata, sea cual fuere la fecha. Sin embargo el **modificado E.T. español fija un plazo de 18 meses tras su reincorporación para disfrutarlas. Esperamos que no sea otro aspecto que provoque un nuevo enfrentamiento, en principio, innecesario.**



Febrero de 2015