



## A.- NOS DEBERÍAN HACER LA OLA

Los Directivos por naturaleza son desagradecidos, pero es que los de Negocios, encima, empeñados en su carrera personal, no dejan de utilizar el látigo, el ránking y el empujón. Que su avaricia personal no nos confunda y que nadie se atreva a NO FELICITARTE.

Para quienes no hayáis leído la información al respecto (nada extraño teniendo en cuenta el nivel de agobio al que estamos expuestos por el trabajo diario):

Al 30/06/2015, **el Beneficio Atribuido BBVA en España fue de 809 MM € (un +33,1%)**. En el Área Inmobiliaria España, las pérdidas se redujeron un 35,4%, siendo de -300 MM €. La aportación de Banca España al Beneficio atribuido del Grupo sigue creciendo hasta ser del 29,32%, sólo por detrás de la aportación de México y muy por encima del % de aportación de nuestro principal competidor. ¿Será que las decisiones estratégicas de nuestra cúpula no aportan tanto "valor añadido"? Es más, **el ratio de eficiencia de España** (el medidor de nuestra productividad) sigue mejorando hasta ser del **40,5%**, con lo que BBVA sigue siendo líder en productividad. En los últimos 12 meses mejoró un 3,34% (incluyendo CX).

**El Grupo ganó en total 2.759 MM (+107%)**. Si descontamos los resultados extraordinarios (China y CX), el resultado se queda en 2.031 MM (+52,9%). **QUE NO NOS ENGAÑEN.**

## B.- RANKINGS... UN POCO DE SENTIDO COMÚN

Nos alegra recibir la noticia de CGT en el Banco de Santander de que **la Dirección ha ordenado la retirada de la publicación de los rankings de productividad que, como en BBVA, eran de "dominio público"**. Ahora, el ranking sigue existiendo pero su conocimiento queda en manos de sus "Zonas".

CGT en BBVA planteamos hace tiempo Denuncia en la Inspección de Trabajo de Bizkaia (la compete por ser la sede social de una empresa multiprovincial como es el Banco). En ella pedíamos que se declarara la retirada de la publicación de los rankings, por ser un factor que incrementa la tensión laboral y un hecho no contemplado en la Evaluación de Riesgos Psicosociales. Una cosa es el derecho del empresario a medir la productividad de cada empleado y otro, bien distinta, dar conocimiento público del resultado de cada persona. El BBVA ha conseguido paralizar nuestra denuncia a través del Tribunal Contencioso Administrativo, hasta que no se resuelva una anterior del 2011 sobre las Evaluaciones de Riesgos Laborales.

La plantilla del Santander sigue oyendo el sonido del látigo, pero es mucho más calmado no tener que ir enseñando la espalda mostrando las rojeces personales, en un sistema de control, totalmente mediatizado, dirigido y poco real como medidor de la aportación laboral.

## C.- CURIOSIDADES DE LA FINANCIACION SINDICAL

La Financiación Pública sindical parte de la misma lógica que la de los partidos: Costear parte del esfuerzo económico en sus mediciones de representatividad a la que están obligados (elecciones). Así, el Estado o las Autonomías, según competencias, pagan anualmente una cantidad POR DELEGADO ELECTO (en torno a 70 €/año). Sin embargo, uno y otras, tras pagar el mínimo, legislan otros pagos a repartir, en exclusiva, entre los Sindicatos mayoritarios, con lo que entran ya en "costear" sus gastos de funcionamiento. Esta financiación pública no se vincula al nº de votos, sino de delegados electos, subvencionándose lo mismo el delegado que "cuesta" 100 votos, que el QUE cuesta 2 votos.

Al margen de esto, se encuentra la financiación de la Formación para el Empleo (unos 200 MM € por Sindicato mayoritario para cubrir sus gastos en este campo) y otras financiaciones finalistas (para proyectos sociales concretos que gestionan los Sindicatos mayoritarios), que viene a rondar unos 25 MM/año por sigla mayoritaria. Esto al margen de los programas propios de cada Autonomía para "fomentar" el ámbito laboral y sindical.

CGT, años antes de esta "crisis" de valores, ya decidimos en Congreso RENUNCIAR a los, ciertamente escasos, Cursos de Formación para el Empleo que nos asignaba el órgano al efecto (Estado-autonomías y Sindicatos mayoritarios), por entender que era una ATADURA para nuestro funcionamiento. CGT percibe la asignación básica por delegado/año que marca la Ley. A partir de esta asignación reglada, es la cuota de su afiliación la que marca nuestros presupuestos.

## D.- SI TE DOLIÓ LO DE UNO, LEE LO DE LOS DEMÁS

Si te dolió, como a nosotros, que Ángel Cano se llevara por cuatro meses de trabajo en 2015, 3,28 MM €. Que, además, le cesaran de golpe por no cumplir al gusto y que se lleve 45,20 MM € como Fondo de Pensiones (a razón de 1,8 MM/año de modo vitalicio) y que a su sustituto se le haya asignado un Fondo de Pensiones de 12 MM € para empezar.

¿Qué te parecerá conocer ahora que con la salida del Consejero Delegado se han ido otros altos Directivos a los que se les ha compensado con 35 MM €? Han sido 5 personas de la Alta Dirección las arrastradas al cese por la salida de Ángel Cano. Sus 35 MM por irse se encuentran bajo el epígrafe "*Otros gastos de personal*". En su lugar, otros 5 se ha traído el estrenado Carlos Torres. Otros 5 a llenar su maleta, ya que por poco tiempo que estén, es evidente que maleta y buena se llevan al irse. Personas como las que reivindicar en los medios sin ningún rubor aquello de seguir rebajando el coste de nuestro despido y otras flexibilidades imaginativas que reclaman para los y las demás. Ellos son seres de otra galaxia.



Septiembre de 2015