



AL DÍA

nº 1
2012

Sección Estatal CGT BBVA

A.-CATALOGACIÓN

La "CATALOGACIÓN" es otra de las Herramientas en la gestión de la Retribución Extra de BBVA. Tu responsable, cuando responde al cuestionario que entraña el Informe de Competencias del que sale la "Telaraña", en su pregunta nº 52, debe catalogarte con uno de los siguientes términos: *Muy destacado, Destacado, Bueno, Normal, Regular o Malo.*

Es preciso CONOCER nuestra Catalogación. Toda la plantilla la podemos ver en el "Dossier del empleado" pero sólo cuando en Febrero se "libera" la Evaluación anual del ejercicio anterior. La Catalogación no permanece visible en el Dossier, sólo es accesible unos días. **RECOMENDAMOS EDITARLA Y GUARDARLA**, sea cual fuere la catalogación adjudicada.

La consecuencia inmediata es que si nos aplican "Regular" o "Malo", sea cual fuere nuestra Evaluación y nuestro DOR, pasaremos a **no percibir nada en la nómina de Febrero**. Pero, además de esta inmediatez económica y en nuestra opinión contradicción del Sistema, **dada la clara arbitrariedad del conjunto del mismo, resulta fundamental que conservemos cada año este dato.**

Hemos visto de todo. Quien de un año a otro pasa de "Bueno" a "Regular" y la mayor diferencia es que ha cambiado el responsable catalogador, quien utiliza esta vía para expresar rechazo o provocar "dolor", etc, ante la imposibilidad de penalizar mediante la Evaluación, por falta de argumentos laborales o problemas del propio sistema. No hay que retrotraerse mucho para recordar iniciativas de la Dirección contra Catalogaciones de "Regular o Malo". Y el control de este dato subjetivo puede permitir a quien le interese justificar traslados o puestos de inferior categoría.

El "Destacado" de hoy puede también "defraudar" mañana comportándose "Normalmente" y mucho responsable no quiere entender que las grandes "escapadas" casi siempre tienen una lógica sólo temporal y no se debe esperar que en "meta" la "escapada" se mantenga.



B-VACACIONES 2011. NO SE PIERDEN

Tras Sentencia del T. Superior del P. Vasco ante demanda planteada por CGT, en BBVA se acepta la aplicación de este criterio europeo. Si por haber estado "de baja" durante el año pasado, no has podido disfrutar el total de tus vacaciones, tienes derecho a solicitar en 2012 su disfrute. Para ello, **debes indicarle a tu responsable tu número de Matrícula** y, acordando con él los días concretos para su disfrute,

deberá enviar un email con esos datos al SAE que se las aprobará por la misma vía. Si no recuerdas exactamente el número de días que dejaste pendientes, tu responsable lo puede consultar por la misma vía.

C.-JORNADA y VACACIONES DE NUESTRxs COMPAÑERxs TEMPORALES

Hasta la fecha, todos los tipos de Contrato Laboral tienen derecho a Vacaciones. En determinados contratos, es el empresario quien opta por que sean disfrutadas o abonadas.

Todos los contratos temporales que efectúa directamente BBVA tienen por tanto derecho a la proporción de días de Vacaciones y días de Licencia de Convenio. El temporal puede solicitar por tanto su disfrute cuando le sea necesario y compatible con las necesidades organizativas de la unidad. **En los casos de Contratos de interinidad** (por Maternidad por ejemplo), la posición del Banco es que la persona Temporal "no coja" vacaciones mientras persiste la cobertura, lo cual no implica que su derecho "se pise", sino que **se le ha de liquidar esos días con el finiquito.** Los días de Licencia (4 al año) no son compensables económicamente, por lo que **el trabajador tendrá derecho a pedirlos para sus necesidades** (no se precisa justificación alguna), empezando por la de ocio.

Las personas contratadas por ETT, ven en su nómina que les liquidan "*Horas p. p. vacaciones*" a un valor de 0,91euros/hora. Este es su pago por vacaciones no disfrutadas. El problema es que Randstad les detrae este valor del valor global de la hora (13,65 euros) que le indica el Banco, lo cual es ilegal y, ante la precariedad de la situación laboral de estxs compañerxs, estamos desde CGT manteniendo una reclamación judicial ante distintas Inspecciones de Trabajo.

La Jornada laboral de las personas contratadas a través de ETT (según el contrato-tipo al que hemos tenido acceso) **es de 35 horas semanales**, en principio, de lunes a viernes de 8 a 15 h. Por tanto, si les hacen trabajar alguno de los Jueves de "invierno" tienen el mismo derecho que el resto a acceder a la oficina a las 15,45 h. y salir a las 18,30. **Este acceso y salida no son potestad de ningún ir-responsable.** Además, **la ETT tiene que conocer esta circunstancia para pagar al trabajador las horas realizadas que superen las 35.**

Por otra parte están **las contratadas directamente por BBVA** cuyo horario es el correspondiente a oficinas (continuado, trabajando los jueves por la tarde en "invierno") o de servicios centrales (según el calendario laboral de cada centro: continuado, jornada flexible singular, etc.). En cualquier caso tienen, en esta materia, los mismos derechos que las personas fijas. Por ejemplo, a trabajar los jueves de "invierno" de 15,45 a 18,30 horas, **siendo potestad de la persona en cuestión y no de su ir-responsable** (que los hay).

Actuar contra los derechos de estas personas en precariedad -algo que por desgracia ocurre en ocasiones, por iniciativa personal de algunas otras irresponsables- **es como "pegar a un niño" y no sólo es perseguible judicialmente sino que ha de serlo sindicalmente.**



Enero de 2012