

Ya conocéis la posición de CGT sobre el sistema de incentivación y retribución extra implantado unilateralmente en BBVA. Esta posición es la que nos llevó a interponer en solitario un conflicto colectivo (todavía en proceso) solicitando la anulación de un sistema subjetivo, discriminatorio e injusto y su sustitución por uno negociado con los sindicatos y para la cual hemos presentado nuestra alternativa.

Los hechos producidos este año, al abonarse la incenti- vación el día 20 nos reafirman en esta posición. Eviden- temente, no sólo porque muchos compañeros no hayan cobrado o lo hayan hecho por menos de lo esperado sino, sobre todo, por sus consecuencias. Si la Evalua- ción/Catalogación se desvinculase de la Incentivación, el problema sería totalmente distinto.

Veamos los problemas (no corregidos sino aumentados) de cada uno de los apartados de este complejo sistema:

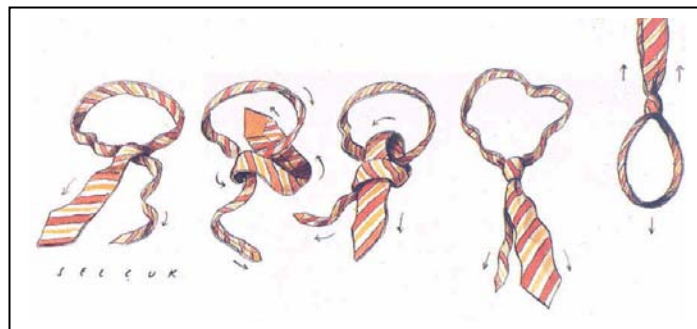
### EVALUACION

La forma de proceder no se ajusta a la normativa en demasiadas ocasiones:

- No se fijan conjuntamente los objetivos a realizar durante el año y, si se hace, son cambiados tanto en la forma de medición como en su contenido varias veces al año.
- En la mayoría de los casos no se produce la entre- vista previa que establece la norma. En oficinas, el establecimiento de las CBCs aleja a evaluador y evalua- do.
- En muchos casos, no se conoce la evaluación hasta que esta ha sido liberada.
- La puntuación, en muchas ocasiones, no sólo está por debajo de lo "merecido" sino que es rebajada por superiores jerárquicos al evaluador. Parece ser que, este año, los "retoques" desde arriba han sido especialmente numerosos.

### CATALOGACION

Se ha convertido en el capítulo más peligroso de este sistema. Cabe reseñar que, al igual que en la evaluación, previo a su finalización por el evaluador, ha de pasar el filtro del "censor", el cual decide la misma en función de si se pliega o no a los caprichos del superior jerárquico de turno, excede o no su jornada, etc. Si la oficina va bien puede ser bueno o destacado, si va mal que no pase de normal. Toda esta subjetividad determina, en el caso de los compañeros con Salario Cerrado, que una persona pueda a su libre criterio, determinar la subida de



los mismos. No se obliga al evaluador a comunicarlo previamente. Es más, muchos hacen que se man- tenga oculto hasta su liberación.

- No se conoce hasta última hora, en el momento que se "libera" (este año 16-17 de febrero) y se puede consultar en "Mi revisión salarial".
- Pasado un tiempo desaparece este acceso, además de haberse eliminado el acceso al histórico de la misma.
- Si es "regular" o "mala" puede tener consecuencias negativas:
  - No se recibe incenti- vación aunque se haya supe- rado el mínimo.
  - Ya se comenta que, en un futuro próximo, puede ser un arma a la hora de recibir presiones para abandonar el Banco (bajas incentivadas).
  - En algunos casos (los que tengan CVP) puede suponer una disminución real del sueldo al ab- sorberle la subida del Convenio en el CVP.

### INCENTIVACION

Muchos compañeros se han vuelto a sorprender cuando, teniendo puntos suficientes para cobrar la incenti- vación prevista, no lo han hecho.

No es cierto, aunque así lo ha afirmado recientemente un sindicato, que el Acuerdo - Declaración del mes de Julio sobre el PIT garantizase que no se iban a rebajar los DOR o Bonus de referencia.

Según hemos conocido, desde luego no oficialmente como sí recogía ese Acuerdo-Declaración sobre el PIT, esto se debe en muchas ocasiones a que el salario se "cierra" o se "abre" sin que se comunique al interesado (GCAs con sueldo abierto por el art. 33 o RGAs prove- nientes de JGAC a los que se les cierra por el mismo artículo sin comunicación escrita de RRHH y sólo por comunicación oral del Director de la CBC).

Tampoco en este apartado el Acuerdo-Declaración apor- ta algo práctico a la plantilla.

Por cierto, mientras que a las funciones más bajas se les congela el Bonus de Referencia para el año que viene, a partir de Directores de CBC la subida del Bonus es del 10%. ¿Cuál será la subida de los Directores de Zona y categorías superiores?

### **SUELDO CERRADO**

Tampoco se transmiten las novedades, al menos cuando son negativas.

Este año, según correos dirigidos a Directores de CBC que hemos conocido, el salario no sólo se puede cerrar por motivos positivos sino también por negativos:

Positivos. Directivo, A, B, C, D, E o F: CERRADO por FUNCION.

Negativos.

- Si la catalogación es desajustado (Regular o Malo): CERRADO por DESAJUSTADO.
- Si la fecha de ingreso es posterior o igual a 01-07-2004: CERRADO por NUEVO INGRESO.
- CERRADO por SALARIO si se cumplen simultáneamente las 3 condiciones siguientes:
  - Nivel Retributivo superior a 36.000 euros.
  - Nivel Retributivo mayor de un 15% del máximo de la banda del cargo-grado.
  - CVP mayor de 500 euros.

Todo el sistema está impregnado de ocultismo que provoca, entre otros problemas, que el compañero que supuestamente debería reconducir su actuación, no tiene ocasión de hacerlo hasta que no le llega "el estacazo".

Por otra parte, ¿cómo se explican determinadas situaciones?:

- Hay compañeros que teniendo hasta cerca de 140 puntos en su evaluación tienen catalogación de malo o regular.
- O el caso contrario, compañeros que tienen una buena

catalogación, obtienen una evaluación de menos de 70 puntos como consecuencia de unos criterios arbitrarios y volubles.

- También nos llegan otros casos que no han cobrado la incentivación por estar un determinado periodo de baja. Esto no está en la norma ¿o sí?.

Por todo lo anterior, nos reafirmamos en nuestra opinión sobre la perversión del sistema y debemos advertir de sus consecuencias, especialmente de la catalogación.

Nos hemos dirigido a la Dirección de Relaciones Laborales solicitando que se abra un cauce de solución de los casos más claros de discriminación pero es necesario que todas aquellas personas que se sientan perjudicados o injustamente tratados, reclamen explicaciones a sus superiores y a su Gestor de Personal.

### **RECOMENDAMOS**

1º **Imprimir y guardar**, al menos, estos dos apartados (puede no haber más históricos). La ruta es la siguiente:

Para la Revisión Salarial 2009:

Espacio Personal > Para ti de RRHH > Procesos de RRHH > Procesos de Gestión > Revisión Salarial > Mi Revisión Salarial.

Para el Informe de Competencias 2007-2008 (en 2008 no ha habido Autovaloración de Conocimientos ni las 51 preguntas del Informe de Competencias):

Espacio Personal > Para ti de RRHH > Procesos de RRHH > Procesos de Gestión > Informe de Competencias/PDI > Imprimir mi Informe de Competencias.

2º **No callar la discrepancia.** Es importante para hoy y fundamental para mañana. Podéis utilizar los modelos de solicitud de aclaraciones y/o reclamación que tenemos "colgados" en nuestra web: [www.cgtbbva.net](http://www.cgtbbva.net) y remitidlos a los cargos indicados y remitid copia a nuestros locales o delegados sindicales de CGT.

Hoja nº 6 – Febrero de 2009

## **BOLETIN DE AFILIACIÓN** (envíalo al local sindical o a los delegados de CGT)



Nombre y apellidos .....

Clave ..... Of/Depto. .... Población ..... Provincia .....

Nº de cuenta para domiciliación de cuotas:

..... / ..... / .... / ..... / ... **Firma**

Correo electrónico: Trabajo: [.....@grupobbva.com](mailto:.....@grupobbva.com) Casa: .....@.....

☒ BBVA Of. 1169 - Av. Marqués de Corbera, 33 - 28017 MADRID Fax: (91) 356.70.73

**PARTICIPA CON NOSOTROS EN LA TOMA DE DECISIONES**

BBVA

A/A de ..... (Responsable directo de la evaluación)

C/C a ..... (Gestor de Personal correspondiente)

..... a ..... de ..... de 2009

Muy Sr. mío:

Por la presente quiero manifestarle mi disconformidad con la Catalogación que figura en "Mi Revisión Salarial" por los siguientes motivos:

- + No se me han explicado los motivos que concluyen en dicha catalogación.
- + Hasta este momento no tenía conocimiento de la opinión que al respecto tiene mi superior jerárquico, por lo que me causa preocupación que no se me haya dado ocasión de debatir si dicha opinión es correcta para corregir mi actuación o no lo es por lo que la catalogación debe ser distinta.
- + Los resultados de la misma no se corresponden con los resultados de mi evaluación.
- +
- +

Desconozco si es consciente de las consecuencias que puede tener dicha Catalogación para mi futuro profesional.

Por lo tanto, les solicito una revisión de la citada Catalogación efectuada en la que se me justifique la misma o se corrija.

Sin otro particular y en espera de sus noticias, le saludo atentamente.

Fdo.: .....

Nº Matrícula: .....

BBVA

A/A de ..... (Responsable directo de la evaluación)

C/C a ..... (Gestor de Personal correspondiente)

..... a ..... de ..... de 2009

Muy Sr. mío:

Por la presente quiero manifestarle mi disconformidad con la evaluación que se me ha realizado por los siguientes motivos:

- + Ni se me ha realizado entrevista previa ni se han fijado conjuntamente conmigo los objetivos.
- + El evaluador no tiene un conocimiento cierto de mi trabajo por no encontrarse a diario en mi oficina.
- +
- +
- +

Por lo tanto, les solicito una revisión de la evaluación efectuada en la que se me justifique la misma o se corrija.

Sin otro particular y en espera de sus noticias, le saludo atentamente.

Fdo.: .....

Nº Matrícula: .....

BBVA

A/A de ..... (Responsable directo de la evaluación)

C/C a ..... (Gestor de Personal correspondiente)

..... a .... de ..... de 2009

Muy Sr. mío:

Por la presente quiero manifestarle mi disconformidad con los resultados del Informe de Competencias 2007-2008 por los siguientes motivos:

- + Los resultados de la misma no se corresponden con los resultados de la evaluación.
- + A pesar de haberseme presentado un resultado tan negativo como el que se me presenta, no he sido informado de ello.
- +
- +
- +

Por lo tanto, les solicito una revisión del citado Informe de Competencias efectuado en la que se me justifique el mismo o se corrija.

Sin otro particular y en espera de sus noticias, le saludo atentamente.

Fdo.: .....

Nº Matrícula: .....