

Dña. PILAR MORATA RUBIO
Directora de Relaciones Laborales
BBVA – Pº de la Castellana, 79- 6ª planta
MADRID

17 de Junio de 2015

Muy Sra. nuestra:

Tal y como le planteamos el pasado día 7 de Mayo, en la reunión mantenida con Ud., estamos muy preocupados con el Plan Estratégico de RRHH que el Banco ha diseñado y distribuido a toda la Red, a través de las DTs.

Este Plan estratégico ha sido desarrollado por los distintos departamentos de RRHH de las DTs, donde se recoge el duro y exigente contexto de trabajo en el que los trabajadores y trabajadoras de BBVA han de desarrollar su trabajo:

- Ralentización de carreras profesionales por el ajuste de estructuras.
- Mayor exigencia para llegar y también para mantenerse.
- Alto nivel de exigencia en su día a día: entorno bancario cada vez más competitivo, reducción estructuras, cambios en el cliente ...
- Continuación de congelación salarial (4º año).
- Consolidación de datos de satisfacción laboral.
- Recorrido de mejora en la percepción del servicio prestado por RRHH.
- Punto de inflexión en la caída de las bolsas de incentivación variable...

Una de las Líneas estratégicas de este Plan, tal y como se recoge en el documento, es el “Pool de Bajo Desempeño”, donde incluyen a determinados colectivos, catalogados con las siguientes características:

- Problemas de actitud/aptitud recurrentes (quiere pero no puede o puede pero no quiere).
- PVB/ evaluaciones por debajo de los niveles requeridos por el Banco.
- Empleados jóvenes con bajo compromiso y sin proyección.
- Por su catalogación (desajustados por catalogación inadecuada o irregular).
- VBA con gaps significativos.
- Detractores de la atención al Cliente. Etc.

Es el/la director/a de la Oficina, a quien se le exige identificar a aquellos trabajadores y trabajadoras que sean susceptibles de ser incorporados a este Pool. Se hace seguimiento por parte de CBC, Director de Zona y RRHH y finalmente, si así se considera, podría llevar al empleado o empleada a lo que el Banco denomina “desvinculación”, es decir, a la extinción del contrato de trabajo.

Curiosa y dolorosamente, el citado Pool de Bajo Desempeño sólo se ha aplicado en la Red de Oficinas. Este hecho, en sí mismo, supone una agresión para el conjunto de la plantilla, que es la que viene manteniendo el negocio y la imagen del Banco en estos tiempos tan difíciles.

En muchos casos, se está utilizando este proyecto como medida coercitiva y amenaza de despido a los trabajadores y trabajadoras, lo que conlleva una desmotivación brutal de la plantilla.

Por todo ello, los sindicatos abajo firmantes, queremos solicitarle,

Primero.- Información más amplia sobre el programa de “Líneas Estratégicas de RRHH 2015-2017”, y en especial sobre el Pool de Bajo Desempeño.

Segundo.- Información y detalle de las personas que han sido incorporadas a este Pool de Bajo Desempeño: relación nominativa y distribución por DTs.

Tercero.- La suspensión de la inclusión de personas en esta relación de seguimiento y que BBVA deje sin efecto esta línea estratégica planteada en materia de RRHH, de lo contrario, podríamos entender que este sistema tiene por objeto final la extinción de contratos de trabajo de aquel personal que no pudiera tener interés para el Banco, lo que para nosotros sería inadmisibles y rechazaríamos de forma contundente.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Isabel', enclosed within a large, hand-drawn oval.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Miriam', with a horizontal line underneath.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M', enclosed within a hand-drawn oval.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alfonso', on a yellow background.