

RBA - Catalogaciones - Cierre de Oficinas

BBVA está que se sale

1. RBA y malas prácticas. BBVA, sorprende de nuevo.

Desde hace tiempo existe un nuevo indicador de puntos penalizadores en la incentivación variable, llamado **Ortodoxia**, que se compone de 3 subindicadores, ADC, RBA Y CATAS DE SCORING. Hasta ahora y, como consecuencia de éste, la puntuación total de la incentivación anual podía verse reducida hasta un máximo de 15 puntos, en función de la consecución de estos indicadores, entre ellos el RBA.

Sin embargo, en el segundo semestre de 2018 se implementó un sistema de penalizaciones exclusivas para esta rúbrica, RBA, que ha desembocado en **la eliminación del incentivo cuatrimestral** de una parte importante de la plantilla.

Este es otro ejemplo claro de que **los departamentos de normativa y negocio no se hablan**. Vemos cómo en la intranet, en las presentaciones de Comités de Negocio, y en general todo lo que se pone sobre papel, **se habla de ortodoxia**, buenas prácticas, código de conducta, etc, **pero terminada la lectura**, lo que prevalece es la fijación de objetivos inalcanzables, las sucesivas campañas extraordinarias, los productos de ranking, y en definitiva que **“aquí estamos para vender”**.

La consecuencia de este **conflicto entre departamentos** es la angustia y el estrés en el que cada día está más sumida la plantilla de este banco, y que deriva en **o bien sucumbir a la consecución de objetivos, o a la rigurosidad de la norma**. Sea cual sea la opción, siempre gana la banca. **Es IMPOSIBLE hacer ambas cosas**.

Desde **CCOO** exigimos a BBVA que rectifique estos parámetros, **abone a los “damnificados” la retribución variable del tercer cuatrimestre y deje de criminalizar a la plantilla**.

2. Las cuestionables valoraciones: No aceptes una valoración injusta.

La principal novedad de este año es que la valoración se realiza en función de la consideración que tiene nuestro superior de **cómo vivimos los valores del Grupo**: “el cliente es lo primero, piensa en grande y trabajo en equipo”.

La agresividad utilizada en las descripciones de las valoraciones es **inaceptable**, ya que hemos pasado de poder ser considerados “pasivos y con poca ambición” a “tener comportamientos en contra de alguno de los valores del grupo”. Esta definición **atenta contra la profesionalidad e integridad de las personas, por lo que reclamamos su eliminación**.

Mientras algunos empleados/as son injustamente calificados con un 1 y por tanto tildados de “*ir en contra de algunos de los valores del banco*” nos preguntamos: **¿qué valoración sería aplicable a aquellos ejecutivos del banco** que, según la prensa, y en estudio por parte de la fiscalía, han estado supuestamente vinculados a operaciones y actuaciones “ilegales” y **han dejado la reputación institucional del banco por los suelos?**

CCOO además reiteramos que el sistema de valoraciones contiene, entre otras, las siguientes carencias:

- Falta de información clara y concisa para facilitar el trabajo del evaluador/a.
- Inexistente participación del evaluado/a en el proceso, más allá de realizar una autoevaluación.
- Imposibilidad de revertir la calificación obtenida, a pesar de demostrar que es errónea.
- Falta de supervisión de las catalogaciones por el departamento de Talento y Cultura, que no pide explicaciones de porqué se evalúa con **1** a personas recién incorporadas de bajas prolongadas, o que han superado con creces los objetivos marcados.

Asimismo, el sistema tiene sus perversiones, como por ejemplo:

- Asignación obligatoria en cada CBC de un cupo sí o sí, con valoración **1 ó 2**.
- Fácil manipulación a la baja, por un superior jerárquico del evaluador/a, que no tiene contacto directo con el evaluado/a. La frase más habitual: “puntuas muy alto...”

El Banco, un año más, reincide en un sistema subjetivo y punitivo, que lo único que hace es atemorizar, presionar y forzar a la plantilla a la realización de prolongaciones ilegales de jornada.

Desde **CCOO** recomendamos indicar **“No conforme”** en aquellas valoraciones injustas y sin fundamento; en caso contrario, estaríamos aceptando las posibles consecuencias que éstas tuvieran. Igualmente, **aconsejamos redactar y enviar un escrito** al responsable con copia a Talento y Cultura, con su correspondiente acuse de recibo, **argumentando la discrepancia y disconformidad**. Ponemos a tu disposición un **modelo de escrito**.

3. En marzo y mayo se cierran 111 oficinas.

Como ya sabemos, los cierres de oficinas implican **considerables traslados físicos y funcionales** que, añadido a la apertura de nuevas oficinas "Blue Branch", afectarán a un número elevado de personas.

CCOO seremos garantes de que todos los movimientos se realicen conforme a lo legalmente previsto, utilizando todos los medios que sean necesarios para ello.

¿Cuáles son nuestros derechos y nuestras obligaciones?

- El radio de movilidad para cobertura de vacantes es de como máximo 25 km.
- Traslados superiores a 25 km, son voluntarios y requiere compensación económica por el desplazamiento.
- Cambios funcionales con cambio de jornada (Contigo, Pymes, Gestores de Banca Personal de oficina o CBC, Banqueros Privados o GRV) también son voluntarios. Si no lo aceptamos, sólo podría conllevar un traslado dentro del radio de movilidad.
- Ofertas al equipo de asociados. También es voluntario, porque la aceptación implica ampliar el radio de movilidad. Si no lo aceptamos, sólo podría conllevar un traslado dentro del radio de movilidad.

Para todos **aquellos casos en que el cambio de oficina suponga un traslado a otra población, recomendamos hacer una notificación del mantenimiento de la población anterior** como centro de referencia. Te podemos ayudar. Disponemos de modelos y hacemos la gestión con RRLL.

En cualquiera de los casos que te hemos contado, no tomes ninguna medida bajo presión, y ante cualquier duda, **ponte en contacto con nuestros delegados y delegadas de CCOO o respondiendo a este correo, para que te acompañemos en cualquiera de estas situaciones.**

Por la importancia de los temas planteados, si conoces a compañeras o compañeros afectados, hazles saber que CCOO puede asesorarles.

Marzo 2019