

RBA - Catalogacions - Tancaments d'Oficines BBVA s'ha begut l'enteniment

1. RBA i males pràctiques. BBVA, torna a sorprendre'ns.

Des de fa temps existeix un nou indicador de punts penalitzadors en la incentivació variable, anomenat **Ortodòxia**, que es compon de 3 subindicadors, ADC, RBA I CATES DE SCORING. Fins ara i, com a conseqüència d'aquest, la puntuació total de la incentivació anual podia veure's reduïda fins a un màxim de 15 punts, en funció de la consecució d'aquests indicadors, entre ells l'RBA.

No obstant això, en el segon semestre de 2018 es va implementar un sistema de penalitzacions exclusiu per a aquesta rúbrica, RBA, que ha desembocat en **l'eliminació de l'incentiu quadrimestral** d'una part important de la plantilla.

Aquest és un altre exemple clar que **els departaments de normativa i negoci no es parlen**. Veiem com a la intranet, en les presentacions de Comitès de Negoci, i en general tot el que es posa sobre paper, **es parla d'ortodòxia**, bones pràctiques, codi de conducta, etc, **però acabada la lectura**, el que preval és la fixació d'objectius inassolibles, les successives campanyes extraordinàries, els productes de rànquing, i en definitiva que **"aquí estem per a vendre"**.

La conseqüència d'aquest **conflicte entre departaments** és l'angoixa i l'estrès en el que cada dia està més abocada la plantilla d'aquest banc, i que deriva en, **o bé claudicar a la consecució d'objectius, o a la rigurositat de la norma**. Sigui quina sigui l'opció, sempre guanya la Banca. **És IMPOSSIBLE fer totes dues coses.**

Des de **CCOO** exigim a BBVA que rectifiqui aquests paràmetres, **aboni als "damnificats" la retribució variable del tercer quadrimestre i deixi de criminalitzar a la plantilla.**

2. Les qüestionables valoracions: No acceptis una valoració injusta.

La principal novetat d'aquest any és que la valoració es realitza en funció de la consideració que té el nostre superior de **com vivim els valors del Grup**: "el client és el primer, pensa en gran i treball en equip".

L'agressivitat utilitzada en les descripcions de les valoracions és **inacceptable**, ja que hem passat de poder ser considerats "passius i amb poca ambició" a "tenir comportaments en contra d'algun dels valors del grup". Aquesta definició **atempta contra la professionalitat i integritat de les persones, per la qual cosa reclamem la seva eliminació.**

Mentre alguns empleats i empleades són injustament qualificats amb un 1 i per tant titllats "d'anar en contra d'alguns dels valors del banc" ens preguntem: **quina valoració seria aplicable a aquells executius del banc que**, segons la premsa, i en estudi per part de la fiscalia, han estat suposadament vinculats a operacions i actuacions "il·legals" i **han deixat la reputació institucional del banc per terra?**

CCOO a més reiterem que el sistema de valoracions conté, entre d'altres, les següents mancances:

- Falta d'informació clara i concisa per a facilitar el treball de l'avaluador/a.
- Inexistent participació de l'avaluat/a en el procés, més enllà de realitzar una autoavaluació.
- Impossibilitat de revertir la qualificació obtinguda, malgrat demostrar que és errònia.
- Falta de supervisió de les catalogacions pel departament de Talent i Cultura, que no demana explicacions de perquè s'avalua amb 1 a persones acabades d'incorporar de baixes prolongades, o que han superat amb escriu els objectius marcats.

Així mateix, el sistema té les seves perversions, com per exemple:

- Assignació obligatòria en cada CBC d'un contingent sí o sí, amb valoració 1 o 2.
- Fàcil manipulació a la baixa, per un superior jeràrquic de l'avaluador/a, que no té contacte directe amb l'avaluat/da. La frase més habitual: "puntués molt alt..."

El Banc, un any més, reincideix en un sistema subjectiu i punitiu, que l'única cosa que fa és atemorir, pressionar i forçar a la plantilla a la realització de prolongacions il·legals de jornada.

Des de CCOO recomanem indicar "No conforme" en aquelles valoracions injustes i sense fonament; en cas contrari, estaríem acceptant les possibles conseqüències que aquestes tinguessin. Igualment, **aconsellem redactar i enviar un escrit al responsable amb còpia a Talent i Cultura**, amb el seu corresponent justificant de recepció, argumentant la discrepància i disconformitat. **Posem a la teva disposició un model d'escrit.**

3. Al març i maig es tanquen 111 oficines (77 a Catalunya)

Com ja sabem, els tancaments d'oficines impliquen **considerables trasllats físics i funcionals** que, afegit a l'obertura de noves oficines "Blue Branch", afectaran un nombre elevat de persones.

CCOO serem garants que tots els moviments es realitzin conforme el legalment previst, utilitzant tots els mitjans que siguin necessaris.

Quins són els nostres drets i les nostres obligacions?

- El radi de mobilitat per a cobertura de vacants és de com a màxim 25 qm.
- Trasllats superiors a 25 qm, són voluntaris i requereix compensació econòmica pel desplaçament.
- Canvis funcionals amb canvi de jornada (Contigo, Pimes, Gestors de Banca Personal d'oficina o CBC, Banquers Privats o GRV) també són voluntaris. Si no l'acceptem, només podria comportar un trasllat dins del radi de mobilitat.
- Ofertes a l'equip d'associats. També és voluntari, perquè l'acceptació implica ampliar el radi de mobilitat. Si no l'acceptem, només podria comportar un trasllat dins del radi de mobilitat.

Per a tots **aquells casos en què el canvi d'oficina suposi un trasllat a una altra població, recomanem fer una notificació del manteniment de la població anterior** com a centre de referència. Et podem ajudar, disposem de models i fem la gestió amb RRLL.

En qualsevol dels casos que t'hem explicat, no prenguis cap mesura sota pressió, i **davant qualsevol dubte, posa't en contacte amb els delegats i delegades de CCOO** o responent aquest correu, perquè et puguem acompanyar en qualsevol d'aquestes situacions.

Per la importància dels temes plantejats, si coneixes a companyes o companys afectats, fes-los saber que CCOO pot assessorar-los.

Març 2019