



Aún estamos a tiempo: La plantilla del BBVA espera se le reconozca la retribución comprometida por incentivos

SITUACIÓN QUE SE HA PRODUCIDO EN CUANTO A CAMBIO DE CRITERIOS SOBRE EL DOR

Durante las últimas semanas muchos trabajadores del BBVA nos hemos visto sorprendidos por los cambios que en materia de evaluación y requerimientos que la fijación del DOR, nos eran comunicados por las diferentes Unidades del Banco.

Se han establecido nuevos procedimientos, diferenciados muchos de ellos en base a zonas geográficas, especialmente en cuanto a criterios de valoración sobre el cumplimiento o no, de los objetivos fijados para 2013.

Objetivos que por cierto, aún con los baremos fijados inicialmente ya eran difícilmente alcanzables para muchos trabajadores, si a ello dedicaban la jornada laboral legalmente establecida.

ACTUACIONES DE UGT AL RESPECTO

Ante esas circunstancias, mediante escrito de fecha 23 de enero, nos hemos dirigido a la Dirección de la Empresa:

"Solicitando su intervención para recuperar la homogeneidad en el conjunto de territoriales y cesen los tratamientos dispares en la evaluación de la actividad comercial de las fuerzas de ventas de la red que han efectuado su labor en el último período en una situación especialmente difícil respecto a la clientela y que esperan ver alcanzadas las expectativas que habían sido creadas sobre compensación por el esfuerzo laboral realizado".

Petición que solo ha sido parcialmente atendida en cuanto a la rectificación de las instrucciones dadas en algunas territoriales.

Lo que mantiene vigente nuestra preocupación de que el Banco, para justificar un recorte o para la concentración de determinada manera de los incentivos, utilice mediciones sin base ni rigurosidad alguna, que puedan acabar repercutiendo en los expedientes profesionales de determinados trabajadores.

NUEVA SITUACIÓN EN BASE A LA NORMATIVA ESMA

Tenemos que destacar que van a coincidir estas circunstancias con la entrada en vigor, el próximo 1 de febrero, de la normativa ESMA (Autoridad Europea de Valores y Mercados) que viene a fijar criterios sobre las retribuciones variables en las entidades financieras europeas.

Normativa que aunque no va a solucionar los problemas existentes producidos por la discrecionalidad y por los contenidos de los objetivos de ventas que se exigen, sí va a fijar unas directrices básicas sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID), de las que cabe destacar su recomendación *"de que las mismas deben establecerse por escrito, con criterios para evaluar desempeños accesibles, comprensibles y registrados, evitando políticas complejas"*.

UGT en base al nuevo marco que fija dicha normativa, vuelve a reiterar ante la Dirección del BBVA, la necesidad de que estos criterios sean tratados con la representación sindical de sus plantillas, por las repercusiones que de ella se van a derivar para los trabajadores.

Aún estamos a tiempo. Si vuelven a aplicar una política de hechos consumados, las consecuencias serán graves para todos.

Para cualquier información que preciséis al respecto del contenido de este correo o de cualquier tema laboral que os pueda interesar y también para gestionar tu afiliación, poneros en contacto con los Delegados de UGT en vuestro ámbito territorial o enviar un correo a la siguiente dirección: info@ugtbbva.com

AFILIATE A UGT, NO LO DUDES....

23 de enero de 2014

D^a Pilar Morata Rubio
Directora de Relaciones laborales
BBVA
P. Castellana, 79 6^a
Madrid

Muy señora mía:

Me dirijo a usted en relación con las últimas circunstancias acaecidas respecto a los incentivos del 2013 a percibir en febrero de 2014 (DOR) y en concreto con los cambios que verbalmente han sido comunicados por los diferentes responsables a sus colaboradores en los criterios aplicables tanto en las evaluaciones como en los requerimientos mínimos exigidos para percibir la compensación anunciada a lo largo del pasado año, instrucciones que en los últimos días han tenido un carácter diferenciado en función de la zona geográfica donde se producían, lo que ha producido desconcierto y sorpresa en los profesionales de la entidad que han desarrollado su labor confiando en los criterios que les habían sido anunciados. Ante tales circunstancias **solicitamos la intervención de los máximos responsables en esta materia para recuperar la homogeneidad en el conjunto de territoriales y cesen los tratamientos dispares en la evaluación de la actividad comercial** de las fuerzas de ventas de la red que han efectuado su labor en el último período en una situación especialmente difícil respecto a la clientela y que esperan ver alcanzadas las expectativas que habían sido creadas sobre compensación por el esfuerzo laboral realizado.

Asimismo quiero referirme a la entrada en vigor el próximo 1 de febrero de las directrices ESMA (Autoridad Europea de Valores y Mercados) sobre retribución variable, muy relacionadas con lo anterior y que persigue establecer una serie de buenas prácticas en esta materia para la protección de los implicados en la actividad financiera, clientes, entidades y empleados. En concreto establece una serie de **directrices sobre políticas y prácticas de remuneración (MiFID)** recomendando que las **mismas deben establecerse por escrito, con criterios para evaluar desempeños accesibles, comprensibles y registrados, evitando políticas complejas**. En el ánimo de conseguir esos objetivos, mostramos nuestra disposición y les solicitamos el tratamiento con la representación sindical de esta materia por la considerable repercusión que tiene sobre nuestros representados.

Aprovecho la ocasión para saludarle muy atentamente.

