



# AL DÍA

nº 1  
2018



**A.- A CASA ANTES DE OTRA NAVIDAD** Las personas que por causa del ERE (3º) de CX se desplazaron a cientos de kilómetros de su hogar, **siguen en buen número a la misma o parecida distancia.**

Con fecha 05/12/2017 nos dirigimos formalmente a la Dirección **reclamándoles el dato exacto del número de personas de esta procedencia y que estén hoy en activo o en Suspensión Temporal de Contrato.** Entendemos que son ya menos de 100 quienes diariamente no están con su familia. Hablamos de verdaderos dramas humanos afrontados sólo por la necesidad de un trabajo asumiendo desplazamientos que impiden una vida mínimamente ordenada emocionalmente. Económicamente, pagando de su bolsillo una buena parte del alquiler de la vivienda necesaria para esta situación, más unos gastos semanales de desplazamiento irrenunciable para poder respirar.

Queremos emplazar a la Dirección BBVA a que a estas personas se las entreviste, se viva unos minutos su drama y se las dé una fecha referencia de retorno, para que su sufrir sea mínimamente llevadero conociendo el plazo de tal sufrimiento. El ERE se vendió como se hizo y se distorsionó interesadamente una realidad que ahora aplasta. Debemos solucionarlo con total PRIORIDAD.

**B.- JURISPRUDENCIA EN TRASLADOS** Es un tema clásico en nuestra empresa, compañeras y compañeros que entran en nuestra empresa, y de entrada ya se les engaña diciéndoles "TENÉIS FIRMADA MOVILIDAD GEOGRÁFICA", cuando NO ES CIERTO. Se asume y luego nos damos cuenta de las dificultades para recuperar el entorno familiar.

El Convenio de banca no establece movilidad geográfica, más que en unos supuestos establecidos y regulados, pero sí establece la obligatoriedad de publicación de vacantes que BBVA "cumple" con la patochada del "APÚNTATE", que ya todos conocemos para lo que vale.

La conciliación familiar está más que regulada en nuestro ordenamiento jurídico, **aunque BBVA no la prioriza en sus relaciones laborales**, consciente del terror que tiene la plantilla a enfrentarse judicialmente, aunque sea para defender derechos legítimos individuales.

Pero hay personas que sí lo han hecho y después de un largo recorrido han conseguido su traslado y su reubicación geográfica, además **existe la indemnidad judicial que penaliza judicialmente actitudes que vayan encaminadas a perjudicar a personas que han entablado procesos contra sus empresas** tipificando cualquier decisión empresarial contra ellas como nula.

Pensemos que BBVA no va a regalar nada. Que los derechos se consiguen, primero negociando y, si no es posible, pleiteando. No hay otra fórmula para conseguir que se respeten nuestros derechos, y en concreto **el que tenemos a solicitar Traslados y que se nos otorguen por orden de petición**, y no que los traslados se realicen al albur de lo que le apetezca al Talento & Cultura Territo-

rial de turno. Así, una Sentencia del Supremo de fecha 20/09/2017 rechaza el recurso de BBVA contra Sentencia del Tribunal Superior Castilla-La Mancha que **declaró el derecho de una trabajadora a ser trasladada por motivos familiares en la primera vacante existente en la nueva plaza**, por aplicación del Convenio y el Acuerdo de Igualdad y Conciliación de BBVA.

**C.- ERE CONTRA LAS ARCAS PÚBLICAS** Santander España con un beneficio de 914 MM€ hasta el 30-09-2017 (un +16,5%) ha **logrado su tercer ERE en 4 años**. Ahora el pretexto es la compra del Banco Popular, pero se destruyen 1.100 puestos de trabajo entre ambas entidades. La salida del Banco lo será teniendo en cuenta la "voluntariedad". Es decir, quien quiera acogerse a dejar el Banco, se apuntará antes del 31/01/2018 y el Banco tras el 05/02/2018 decidirá UNILATERALMENTE que 1.100 personas entran en el ERE, de entre los "voluntarios" **y quien él por su cuenta decida**. Estos "voluntarios" tendrán un aliciente económico añadido a la indemnización general que no tendrán los "no voluntarios" que el Banco decida incluir entre esos 1.100 "personas sobrantes".

Por si fuera poco, en la indemnización se incluye la retribución del "paro", es decir, **parte del ERE lo costeamos a escote** entre la ciudadanía porque en una empresa con estos Beneficios la "solución" para hacerla "más productiva" es que les paguemos parte de la destrucción de empleo con las Arcas Públicas, esas que dicen que están tan mermadas. Depende de para qué...

Compartir estos criterios de destrucción de empleo en una empresa con Beneficios desnaturaliza, en nuestra opinión, al sindicalismo. Por eso, aceptando el primer ERE, viene el segundo, el tercero y llegará el cuarto tras la integración final del Popular. Los que se van no votan y los que se quedan, ya se han rendido. **Debilidad total en las Mesas de Negociación y en las de trabajo**. Esto no es hacer sindicalismo social. Es otra cosa.

**D.- SIN COBERTURAS, TAMPOCO POR NAVIDAD** Cada vez más huecos en las sillas. Entre los días de libranza y las vacaciones de las 3 semanas navideñas, festivas en los colegios y con muchos planes personales, la atención precisa a la clientela ha sido una verdadera locura. **El nivel de coberturas es cada vez menor y resulta del todo insostenible.**

Concebir una empresa como que cada silla es una única persona, es una aberración propia de quienes no están ante la clientela. Gestores del excel, sin realidad humana que atender. Gestores que sólo ven "coste" donde lo que hay es servicio, ese que dicen es la base de nuestro negocio.

**Los Temporales**, su presupuesto, sólo gusta en cifras mínimas y para cualquier puesto por más que no tengan la formación y experiencia precisas. **Los contratos por ETT**, se han dado cuenta de que son caros, cobra el trabajador lo mismo que otro Temporal directo pero gana la Empresa ETT otro tanto. La solución pasa por asumir **un Equipo de Asociados y EAO en condiciones suficientes**. Aportan formación, experiencia, etc.



Enero de 2018