



A.- EQUIPO DE ASOCIADOS Con fecha 14 de marzo de este año nos dirigimos por escrito a la Dirección estatal de RR.LL. indicándoles que habíamos tenido conocimiento de la existencia de 2 modelos de Contrato distintos para este colectivo de plantilla, les pedíamos aclaraciones y les proponíamos que sólo se entregara uno de ellos, el más completo.

A fecha de hoy, la Dirección no se ha dignado ni a contestar. ¡Muy propio!

Por eso, **queremos dejar claro que:** A nadie se le puede obligar a su incorporación a un Equipo móvil, dado que su creación no está pactada colectivamente.

La movilidad exigible no puede exceder de lo fijado por Convenio. Es decir, a partir de los 25 kms. el trabajador debe dar su conformidad.

Al trabajador se le debe incluir en la Póliza de Seguro de desplazamiento a nombre del Banco.

B.- EL APUNTADOR Al parecer han creado un puesto de trabajo nuevo en BBVA: El Apuntador. Últimamente con mucho trabajo ya que se ha puesto a apuntar a cursos a quien le ha parecido, el muy atrevido.

Determinados puestos van a requerir de una titulación, ¡Cierto! Y es bueno que se ofrezca la misma para mantenerse en el puesto, ¡Cierto! Pero no tiene sentido que se apunte a la gente sin su consentimiento, y más con coste en Certificaciones para el empleado ¡Cierto!

Entonces, ¿para qué le apuntas, si no necesita tal titulación para su labor? Lo mismo el apuntador tiene objetivos por apuntar y no por atender a razones.

Hemos trasladado a la Dirección que este enfoque competitivo sin razón por figurar con un número de Certificaciones logradas "a empujones" no tiene sentido y máxime cuando estos cursos implican un coste para el empleado. El actual criterio que parece tener el APUNTADOR de que toda la plantilla que trate con clientes tenga el EFA o EIP o CAFI es ridículo e incumplible y para nada es lo natural. Esperemos que lo reconsideren.

C.- ¿RESPECTO A LA PROTECCIÓN DE DATOS? Recientemente hemos conocido que un Director de Zona está pasando por "sus" oficinas y, dentro de su obsesión por las visitas planificadas o "agendadas" en Google Calendar, les hace abrir el mismo para ver cuántas tiene planificadas la plantilla e, incluso, hace fotos de las mismas y hace que las agendas se compartan entre todos, de tal manera que cualquier compañero pueda ver la agenda del resto. Ello ha motivado que determinadas cuestiones personales "agendadas" (médicos, colegios, etc.) hayan tenido que ser borradas por los compañeros ante la actuación obsesiva de este superior. ¿Dónde empieza y acaba la privacidad de nuestra plantilla?

Nos parece que hay que marcar "una línea roja" y no permitirles todo, aunque vulnere nuestra intimidad.

D.- EXCEDENCIA. RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO Y JURISPRUDENCIA

La Sentencia del Tribunal

Supremo de fecha 13 de julio de 2017 determina que, cuando se regresa de una excedencia voluntaria, si el puesto de reubicación ofrecido al trabajador implica cambio de domicilio y éste lo rechaza por dicho motivo, la empresa no puede rescindir automáticamente el contrato. Ni siquiera le daría opción (al Banco en este caso) a decretar automáticamente un despido, aunque este fuera improcedente (que es el único que tiene derecho a indemnización). Por tanto, el contrato de trabajo permanecería vigente y además, sin que sea necesario solicitar de nuevo el reingreso.

A partir de esta circunstancia, BBVA o quien corresponda, se verá obligado a ofrecer al trabajador cualquier vacante que surja en el ámbito geográfico en el que éste se encuentre circunscrito, es decir, en el ámbito que no le suponga un cambio de domicilio.

Todo esto se ha conseguido por iniciativa de una trabajadora de Sevilla, gestora de PYMES Nivel VI, que sintió como atropellaban sus derechos y plantó cara al Banco. Al final, el Supremo le ha acabado dando la razón en algo que es puro sentido común, pero que la prepotencia del poderoso le impedía reconocer... pero para eso están los tribunales y la obligación que todos tenemos de reclamar lo que nos corresponde. Al final de todo, merece la pena, hay premio...

E.- SOY MADRE... QUIERO VOLVER A MI TIERRA

Cada día con más frecuencia se ponen en

contacto con nosotros compañeras que van a ser o han sido madres y que se encuentran desplazadas de su provincia, con el deseo de volver a su "tierra" y con su gente.

Hemos comentado con T&C esta situación, y como quien oye llover, ni se inmutan, cuando otros dentro de su ámbito han cambiado de provincia y no han tenido ningún problema es conseguir traslado para su pareja y así conciliar vida laboral y personal.

¿Y qué solución tenemos? pues por desgracia la única es la vía judicial por ese mismo motivo "CONCILIAR VIDA LABORAL Y PERSONAL", las personas que han emprendido ese camino, después de tiempo y no pocas zancadillas han conseguido acercarse a su "tierra", **no lo descartemos, y menos por miedo, hay mucho que ganar como personas.**

Pasos a seguir: 1).- Dejar constancia por escrito de tu petición de traslado a ... (lugar a donde quieres ir; 2).- Reiterar cada tres meses la petición; 3).- Tener noticias del lugar a donde quieres ir por si se ha producido algún cambio; 4).- En el momento que se produzca el punto 3), poner demanda en base al Art. 15.7 del ET alegando la falta de publicación de la vacante y las solicitudes realizadas por nuestra parte.

Aunque en el caso de "madres" haya más posibilidades de éxito, en el caso de cualquier otro trabajador o trabajadora el esquema es el mismo, y el argumento jurídico también: **FALTA DE PUBLICACIÓN DE UNA VACANTE CUANDO HAY PETICIONES ANTERIORES.**



Es un tema espinoso pero debemos acostumbrarnos a que los derechos los tenemos que reclamar porque BBVA no nos los va a regalar, todos somos conscientes de que "las reglas del juego" han cambiado y debemos hacer valer nuestros derechos por todas las vías que tenemos a nuestra disposición.

Octubre de 2017