



A. - MARRÓN BRANCH-LEÓN

Ahora que tanto se utiliza la palabra paradigma para definir el "modelo" de

Oficina de BBVA, retorciendo el significado de esta palabra hasta el eufemismo, queremos comentar la situación de la Blue Branch de la Plaza de Santo Domingo de León.

El "Vía crucis" que supusieron las obras de adaptación del edificio para todos las/os compañeras/os se merece por si solo un relato aparte: plásticos agrícolas colgados del techo, mamparas de cristal para proteger a los compañeros y clientes de los alcances de posibles desprendimientos, polvo, ruido... en fin, una "odisea". Y ahora viene el cenit de la situación: dos arquitectos, uno por la propiedad del edificio y otro por parte de la empresa, tutela del departamento de inmuebles (que a su vez es tutelado desde "La Vela") desde donde se nos dice que tenemos una percepción del riesgo sesgada sobre estas deficiencias, pero hete aquí que la realidad supera a la expectativa y a primeros de Febrero de 2019 se produce un apagón de luz por problemas de la suministradora, desencadenándose la cruda realidad, **no se puede entrar ni salir del edificio, una compañera permanece encerrada en el ascensor más de una hora, no existen medidas manuales para solventar estas situaciones, y por supuesto a oscuras en un edificio de cuatro plantas, un sótano, durante varias horas.**

Si esta incidencia producida por un apagón se hubiese producido por un incendio, con las mismas consecuencias, ¿qué hubiese pasado? **¿Sabe la Dirección en todos sus estadios qué existe responsabilidad penal en esto de la Prevención?** CGT habíamos avisado y, en pleno estilo BBVA, se nos viene a calificar de "sesgados" y "agoreros". Los aplaudidores azules de todo, cobran mucho pero tienen mucho peligro. De ocurrir una tragedia ¿sería un riesgo sesgado la denuncia de CGT?

B. - JUNTA DE ACCIONISTAS

CGT, gracias a vosotrxs, volvimos a ser el Sindicato con más delegaciones de acciones. **Algo más de los 2 MM, la**

misma cantidad que la suma de las delegadas en CCOO, UGT y ACB. Votamos en contra de las subidas de la ya enorme retribución del Consejo y nuestro discurso lo conocéis. Significativo fue que no se dejara grabar o sacar fotografías, significativo fue que se designara a determinados compañeros para que, tras haber recibido formación, pinganillo en oreja, marcaran el momento oportuno para "hacer de clá" y lo importante... los Sindicatos volvimos a coincidir en muchos aspectos significativos. **A CGT nos sigue pareciendo que la continuada negativa a negociar cuestiones básicas por parte de la Dirección debiera conllevar algo más que pedir por parte sindical y deberíamos acordar medidas de presión.**

Por ejemplo, resulta duro escuchar al nuevo Presidente que la aportación al Fondo de Pensiones de 540,91€ congelada desde el año 2000 e incumplida la descongelación prometida en 2007, "está en línea con el Sector", cuando en el Santander la incrementaron casi un 100% en 2018 y está en 800€.

¿No debiera ser esta actitud de la Dirección motivo de una respuesta sindical unitaria? CGT lleva varios años proponiendo y practicando la no aprobación de las cuentas del Fondo Pensiones. Otros dicen que esto es mezclar "churras con merinas", pero no proponen nada. **¡Es un error!**

C. - BBVA TROPIEZA, TÚ TE CAES

La primera apuesta del Banco por la banca digital fue en 2014 con la fintech americana SIMPLE. Comprada por 104 MM€, hoy, cinco años después, acumula pérdidas por -184 MM€. Se lanzó a por la segunda, el londinense ATOM BANK. Primero compró el 29,5% de la joya digital por 64 MM€, para en 2018 llegar hasta el 39% invirtiendo otros 100 MM€, pero debiendo decidir a Marzo de este año si se queda o no con esta joya bancaria. Ni un movimiento.

Con todo este baile de millones y millones con los que apuestan como si fueran caramelos... ¿Hay alguna responsabilidad cuando estas "apuestas" salen mal? Porque os voy a **recordar una frase que nos suelen decir mucho en la Red Comercial**: ¿Sabéis cuantos Seguros y Fondos tenemos que vender para hacer estas "apuestas"?

D.- ASISTENCIA AL MÉDICO: QUE NO TE ENGAÑEN Cada vez conocemos más casos en que, ante la asistencia al médico del propio trabajador o acompañando a un familiar, se le dice por parte de su responsable que tiene que disponer de un día de asuntos propios.

Cuando se nos cita a nosotros mismos en horario laboral tenemos derecho de asistencia **Y LAS HORAS UTILIZADAS NO SON DE NINGÚN MODO RECUPERABLES NI, POR SUPUESTO, HAY QUE DISPONER DE UN DÍA DE ASUNTOS PROPIOS.**

En el caso de acompañamiento a familiares de primer grado (menores de 14 años y mayores) la norma establece que, al tratarse de permisos no retribuidos, **el banco puede pedir que ese tiempo sea compensado** aunque ya sabemos que en muchas ocasiones ese tiempo ha sido más que compensado con anterioridad.

Parecen olvidar que ir al médico no es plato de gusto sino necesidad. Ante casos como este **NO MARQUÉIS EL DÍA DE ASUNTOS PROPIOS.** Si se plantea la recuperación, habrá que ver cada caso **para que no se produzcan discriminaciones sin sentido.** Podéis contactar con las personas delegadas de CGT.

E.- LAS VACACIONES SON PARA TODXS IGUAL Así se nos reconoce desde T&C cuando manifestamos nuestras quejas ante la posición de algunxs Zonas de impedir, negar, que sus Directores cojan vacaciones fuera de Agosto. Lógicamente nos piden "nombres" y con esta "muletilla" buscan que la queja no traiga sus frutos positivos.

La elección de vacaciones está regulada por Convenio y, en ningún momento, **ni para nadie se puede aplicar que es por funciones o categorías el orden de prelación o el periodo de las mismas.** Que alguien quiera no indica ni que sea legal, ni que haya que aceptarlo.

La potestad que el concepto de "necesidades de servicio" da al empresario no exime a éste de su **razonamiento.** Es absurdo y además contrario al propio negocio, que algunxs Zonas, pretendan que todas las Direcciones de oficina cojan sus vacaciones íntegramente en Agosto, inclusive aunque sea una oficina con incremento de clientela precisamente en ese periodo.

Además, esta pretendida obligación repercute en el resto de la oficina, al no respetar el orden de prelación legal y condicionar la salida en agosto a que no estará el Director. **El puesto de Dirección está tan sujeto al Convenio como el del Cajero.**

F.- OHS: ¿EH? OHS-PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES es el aplicativo que puedes localizar en e-espacio para "cubrir" las obligaciones legales de BBVA en la Prevención de nuestros Riesgos de Salud. Entra y lo verás. Es muy práctico para dar parte de accidentes de trabajo, cuando estás embarazada, saber quién es el EPI en tu edificio, etc. También para ver todas las normas y previsiones para afrontar los riesgos de incendio, atraco, ocupación, ataque terrorista, etc. Sirve para peticiones especiales de sillas, taburetes, etc.

Ahora, eso sí, **HAN RETIRADO el Protocolo de Actuación del Personal Especialmente Sensible,** que estar, estuvo, pero les da "problemas" el tener que responder desde los Servicios Médicos al derecho que asiste a cualquiera a comunicar sus circunstancias personales de protección de la salud y que sean valoradas en su afectación por determinadas tareas. Ejemplo: Persona con antecedentes de infarto en una oficina solo con una ETT.

Es un Portal para PREVENIR y es tan práctico que **al exponer el Organigrama del Servicio Propio de PREVENCIÓN de BBVA,** al que está obligado el Banco, **incluyen aún personas que han sido despedidas por despido "objetivo",** es decir, no hacían falta, **pero siguen OCUPANDO un puesto en ese Organigrama.** ¡Todo un detalle! Seguiremos con este tema y CGT sí lo tendremos AL DIA.

Abril de 2019