



A.- PRIMER VERANO DESPUÉS DEL ERE

Este es nuestro primer verano después del ERE que nos impusieron tanto el banco como los sindicatos que se lo firmaron. El panorama ha cambiado (y mucho), ya dijimos en su momento que lo peor no era irse, sino las condiciones en las que nos quedábamos quienes permaneciésemos en BBVA. Pues bien, la situación es desoladora: Hay que hacer cábalas para cuadrar las vacaciones, los compañeros y compañeras se quedan desasistidos (hemos llegado a ver en nuestras visitas a un solo compañero atendiendo a todo el Contigo de una CBC, vamos, lo mejor para su salud mental), etc. Es asombroso cómo no se sonrojan ante la difícil situación en la que nos han dejado. No tenemos plantilla suficiente para poder atender a los clientes de manera correcta **¿¿¿Dónde queda nuestro lema EL CLIENTE ES LO PRIMERO???**

Ha saltado por los aires, **NUNCA FUE LO PRIMERO, NI SIQUIERA LA PLANTILLA.** Lo primero en BBVA es la cuenta de pérdidas y ganancias y lo demás es secundario. Lo que no entendemos es por qué siguen empeñados en maquillar una realidad que vivimos día tras día: innumerables compañeros y compañeras de baja, y los/as que aguantan, al borde de la misma.

Es irritante ver que, en este verano de 2022, en el que asistimos a una alta conflictividad, debida a la inflación y a los recortes a los que nos están sometiendo... los grandes sindicatos firmantes están desaparecidos. Se les ve en la televisión, en las concentraciones de otros sectores...pero **¿dónde está esa conflictividad cuando hablamos de las plantillas de las entidades bancarias? ¿POR QUÉ CON ESTAS EMPRESAS SE COMPORTAN COMO CORDERITOS? ¿QUE LES DEBEN?**

Si no se es libre, si tienes ataduras, no puedes defender los intereses de la plantilla, por ello, hay que recordar y ser muy consciente, de qué opción es la que elegimos en las próximas elecciones: **¿QUIENES LUCHAN SIN ATADURAS O QUIENES ESTÁN ATADOS DE PIES Y MANOS** y, por tanto, son inoperantes? La unión hace la fuerza, con independencia de nuestras siglas e ideologías, la única verdad es que unidas/os somos invencibles.

B.- ESOS FONDOS QUE NADIE QUIERE

Este cuatrimestre tenemos nuevos protagonistas en el catálogo de recursos del Banco, **BONOS 2025** y **BONOS 2027**. El banco ha decidido deshacerse de la deuda española e italiana que mantiene en su cartera. No es algo nuevo, ya hace unos años, con la crisis de deuda griega, la colocaron, estratégicamente, en los fondos y planes de pensiones que tenían nuestros clientes... consecuentemente, dichas inversiones se vieron afectadas negativamente, lo que motivó una oleada de reclamaciones de nuestra clientela.-Esta vez, han decidido confeccionar un par de fondos con esta deuda, que, lógicamente, salvo que los clientes esperen a su vencimiento (3 y 5 años), sufrirán pérdidas. Para comercializarlos han recurrido a las

huestes de la Red. En fin, nuestra entidad, que presume de ética, de alta moralidad, y resulta que... veremos en qué acaba esta "colocación".

Nos agobian con objetivos inalcanzables, y para más INRI, estos fondos dan la mínima puntuación dentro de la PBV de recursos... Los comercializamos cuando la competencia hace tiempo que ha sacado su propia versión... es decir, tenemos mucha clientela a la que ya se la han colado en otras entidades... Quizás deberían ser los/as afortunados/as del sistema de dedocracia, perdón meritocracia, quienes tendrían que cargar con el peso de esta contratación y sus consecuencias... al fin y al cabo son los/as mejores, ¿no?

C.- ¡INFLACIÓN VERSUS CONDICIONES DE EMPLEADO!

A estas alturas del año ya estamos hartos/as de escuchar noticias sobre los datos de una inflación disparada que ya ha llegado a los dos dígitos. Como consecuencia lógica, nuestro dinero vale menos. Como plantilla de BBVA estamos viendo que nuestras hipotecas suben, que la ayuda alimentaria se nos queda muy corta, al igual que el kilometraje... y ¿qué hace el banco? Lógicamente, se remite al Convenio firmado por la patronal (AEB) y "nuestros amigos" los sindicatos firmantes, y nos da con la puerta en las narices cuando **desde CGT, les hemos requerido por carta para que den una pronta solución a estos tres problemas cruciales.**

Nos piden que demos el 120%, nos dejan en precario en las oficinas, más ahora en verano, cuando se da la circunstancia de que cogemos vacaciones, no podemos acudir a citas médicas, conciliar... y la respuesta que obtenemos, no es ni respuesta, remiten al convenio y se callan. Luego organizan jornadas, para ver por qué la plantilla esta tan baja de moral... no hace falta que se gasten el dinero en estas estrategias de marketing como el Plan Personas, la respuesta es muy sencilla, señores y señoras directivos/as: **NOS MALTRATAN.**

NOS MALTRATAN, cuando no nos responden, cuando no son sensibles ni empáticos a unas peticiones lógicas y adecuadas, a la actual coyuntura. Reconsideren su postura y den auténticas condiciones de empleados/as a su plantilla, bajen las hipotecas, suban la ayuda alimentaria y suban el kilometraje. **NO SE GASTEN EL DINERO EN HACER QUE QUEDAN BIEN, GASTEN EL DINERO HACIENDO QUE LAS DEMANDAS DE SU PLANTILLA SEAN ATENDIDAS.**

D.- PLAN DE IGUALDAD...TAMBIÉN PARA EL BBVA

El pasado 30 de junio de 2022, **CGT**, junto con otras Organizaciones Sindicales presentes en el Sector, **hemos firmado el primer Plan de Igualdad de BBVA Asset Management S.G.I.I.C.**, para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación, y que supone la adaptación a la nueva normativa reguladora de los planes de igualdad.

Para CGT BBVA es una prioridad para la consecución de un entorno laboral alejado de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta que pudiera producirse por razón de sexo, abarcando todo tipo de proceso o actividad que tenga lugar en la misma: desde el proceso de selección hasta la promoción profesional, incluyéndose aspectos como la formación, la retribución, la salud laboral o la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, debemos perseguir cualquier tipo de conducta que constituya o pudiera constituir algún tipo de acoso

sexual o por razón de sexo, comprometiéndose a prevenir, detectar y sancionar toda conducta susceptible de acoso.

Así mismo, debemos conseguir el establecimiento y desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, persiguiendo garantizar que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, todas las personas trabajadoras puedan desempeñar su profesión sin que el sexo represente un obstáculo, ni un criterio de diferenciación a efectos de condiciones retributivas, promoción y formación profesional. Como sabes, estamos negociando la Actualización del Plan de Igualdad vigente en BBVA desde 2010 y que ha quedado obsoleto desde hace muchos años, en cuya Mesa de Negociación exponemos una amplia plataforma de mejoras para la plantilla de BBVA, muchas de las cuales ya os hemos anticipado en nuestras comunicaciones.

E.- BAJA POR DEPRESIÓN Y DESPIDO

¿Pueden despedirte durante una baja por depresión? El Tribunal Supremo establece los límites, en la resolución de varios conflictos de este tipo. La clave es determinar si la enfermedad supone o no una discapacidad. La ansiedad derivada del trabajo es una realidad extendida, implicando el 30% de las bajas laborales en el año 2018 y aumentando la cifra en los últimos años, teniendo en cuenta el efecto devastador que ha tenido la pandemia sobre la salud mental de la población.

Hemos de tener presente que **una persona puede ser despedida estando de baja**, ahora bien, la justificación del cese tiene que ser distinta al hecho que causa la baja, es decir, **el motivo real del despido no puede estar vinculado a la ausencia médica**, de ser así se podría entender que la decisión de expulsión se basa en la enfermedad, lo que supone una discriminación por motivos de incapacidad, y **el despido pasaría ser calificado como nulo**, lo que obliga a la compañía readmitir a la persona y abonarle los salarios que debería haber cobrado durante el tiempo que estuvo expulsado.

Según el criterio del Tribunal Supremo hay dos claves para determinar que el cese es discriminatorio por motivo de incapacidad: Por un lado, la enfermedad debe acarrear una limitación, y, por el otro, que dicha limitación sea de larga duración; es decir, si se trata de una enfermedad de larga duración o de si es algo reciente y puntual; en el primer caso las sanciones laborales serían nulas y en el segundo improcedentes.

F.- REVISIONES MÉDICAS: TET.

El Tribunal Supremo ha zanjado la disputa sobre el asunto en cuestión: **Las revisiones médicas de la empresa computan como tiempo efectivo de trabajo (TET)**. La sentencia considera que, al tratarse de una exigencia de la compañía que entra dentro de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, debe formar parte de la jornada laboral. El fallo da la razón a la Audiencia Nacional, que ya dictó sentencia sobre el asunto a principios de 2020, estableciendo que **el tiempo empleado en la realización de los reconocimientos médicos (ya sean voluntarios u obligatorios) se tiene que realizar durante el horario laboral**.

CGT, SIEMPRE A TU LADO

Agosto 2022

C/ Cardenal Belluga, 2 - 28028 MADRID - ☎ (91) 356.28.46 / 356.61.33

✉ Código VALIJA BBVA 04039 📧 cgtbbva.estatal@cgtbbva.net www.cgtenantubanco.org