

A.- LA VOZ CANTANTE

Por si no lo visteis, el pasado 12 de abril recibíamos un correo de T&C sobre la semifinal de "LA VOZ CANTANTE" pidiendo nuestra participación para elegir nuestros representantes en "La Gran Final", en la que participarán contra otras empresas como Banco Santander, EDP, Telefónica ...

De nuevo Talento y Cultura nos da una muestra más de "sus esfuerzos" por hacer una y otra vez una gran empresa, "la mejor empresa donde trabajar". En lugar de enfocar sus esfuerzos en mejorar las condiciones laborales y económicas de las personas trabajadoras BBVA, lo que realmente preocupa a la plantilla, se dedican a malgastar el tiempo en actuaciones que no aportan nada a nuestro día a día laboral ni a la mejora económica de nosotros como empleados de esta empresa.

Estamos cansados/as de iniciativas absurdas no enfocadas para el conjunto de la plantilla (recordamos que las personas trabajadoras de las oficinas están hartas de ese enfoque irreal de felicidad de la plantilla que hace que la distancia entre los distintos bancos que tenemos en la entidad se haga cada vez mayor y que parece ser que BBVA no entiende por más que insistamos -cancioncitas/jueguecitos, Values Day, etc.-) ya que éstas no dan de comer a nuestros hijos/as ni solucionan nuestro día a día presionante por culpa de managers tóxicos/as.

B.- OTRO VARAPALO JUDICIAL

El Tribunal Supremo falla contra BBVA y le condena por vulnerar la libertad sindical al llevar a cabo una "conducta obstruccionista" que impidió el ejercicio del derecho a informar a las personas trabajadoras por parte de CGT BBVA. El ponente, en una sentencia del 25 de abril, tumba uno por uno los seis argumentos de defensa de la entidad hasta determinar que la actitud del banco "trascendió de la legalidad ordinaria" y "vulneró el derecho fundamental a la libertad sindical de CGT". Tras descartar los seis razonamientos, el Alto Tribunal ratificó la sentencia de la Audiencia Nacional del 19 de julio de 2021 que ya condenó a BBVA por vulnerar el derecho de libertad sindical y además le impuso una **indemnización de 3.125 euros** a pagar a CGT por daños morales y perjuicios.

El caso se remite al verano de 2020, en pandemia, cuando BBVA obligó a 1.200 empleados de su filial OP Plus, sita en Málaga, a dejar el teletrabajo y acudir a de manera presencial al centro del trabajo. El Comité de Empresas de OP Plus, formado por CGT, UGT y CCOO consideró que no se daban las condiciones de distancia de seguridad para la vuelta presencial y convocó una huelga de 24 horas el 18 de septiembre de 2020. Cabe destacar que CGT es el sindicato mayoritario de la empresa.

La Sección Estatal de CGT BBVA remitió una circular informando de la huelga al buzón habilitado por BBVA para que, a su vez, fuera enviada a los correos corporativos de toda la plantilla. Sin embargo, BBVA "se negó a mandar la circular de la organización sindical" aduciendo que la Sección Estatal de CGT BBVA no tenía representación en OP Plus. La circular solo fue publicada, según expuso el Banco, en el tablón virtual de información sindical de la intranet de CGT BBVA, **hecho falso**, pues CGT BBVA lleva años sin utilizarlo, por estar escondido para el uso de la persona trabajadora.

BBVA perdió la batalla en la Audiencia Nacional y recurrió ante el Supremo argumentando en sus tres primeros motivos que la sentencia de la Audiencia incurre en incongruencia porque no se pronuncia sobre las alegaciones relativas a que la modalidad de tutela de derechos fundamentales no es adecuada para enjuiciar el litigio y que no se ha vulnerado la libertad sindical porque se trata de un supuesto de legalidad ordinaria.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

C/ Cardenal Belluga, 2 - 28028 MADRID - ☎ (91) 356.28.46 / 356.25.65
Código VALIJA BBVA 04039 - cgtbbva.estatal@cgtbbva.net www.cgtentubanco.org

El Supremo considera que la sentencia recurrida "no incurre en incongruencia omisiva" porque razona que la negativa del BBVA a remitir la circular a los trabajadores "trasciende de la legalidad ordinaria y vulnera el derecho fundamental a la libertad sindical de CGT". El cuarto motivo que alegó el banco es que no vulneró la libertad sindical de CGT porque el comunicado se publicó en el buzón virtual (**hecho falso**). En este aspecto, el Alto Tribunal señala que "el hecho de que la circular fuera publicada en el tablón virtual de información sindical no justifica la negativa empresarial a que dicha información se enviara a las direcciones de correo corporativas de toda la plantilla porque se trata de dos canales distintos que no son excluyentes". Los últimos dos argumentos del banco fueron dirigidos a dejar sin efecto la indemnización de 3.125 euros. El Alto Tribunal señala que la cuantía es conforme a derecho.

C.- ¡VAYA CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA!

La Audiencia Nacional, en la Sala de lo Social, anula un apartado del Código de Conducta del **Banco Santander** por vulnerar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. Se trata de que la Entidad obligaba a su plantilla a informar de sus actividades profesionales tanto por cuenta propia como ajena, con entidades no competidoras. La sala entiende que supone una intromisión a la intimidad de las personas trabajadoras, y que dicha vulneración no puede justificarse por el interés empresarial de la entidad.

Lo que nos interesa a la plantilla del BBVA, es que BBVA tiene un redactado similar en su Código de Conducta, por lo que **desde CGT ya nos hemos dirigido a T&C para que se pronuncien al respecto**. Esperemos que sean receptivos, en caso contrario, defenderemos los derechos de la plantilla allá donde sea necesario.

D.- ADIOS A LA LEY DE FAMILIAS.

El repentino adelanto electoral se lleva por delante la Ley de Familias y decenas de proposiciones legislativas. Y es que la disolución de Las Cortes deja a las puertas de entrar en vigor la Ley del Defensor del Cliente Financiero o la Ley del Desperdicio Alimentario y aleja definitivamente proposiciones como la Ley de Bebés Robados durante el franquismo. También volverán a la casilla de salida proyectos que acumulaban grandes retrasos de enmiendas y que se veían difíciles de tramitar.

La Ley de Familias fue impulsada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Fue aprobada en segunda vuelta el pasado 28 de marzo y debería tramitarse por el procedimiento de urgencia en el Parlamento, pero ha sufrido diversas trabas en su camino, llegando a ampliarse hasta en 6 ocasiones el plazo de enmiendas. En lo que nos afecta al BBVA, es que ya no será incluido en el Plan de Igualdad.

E.- EL TRIBUNAL SUPREMO Y EL RETORNO DE EXCEDENCIAS FORZOSAS.

El Tribunal Supremo reitera la obligación de reservar un puesto de trabajo durante tres años. Se trata de reservar, siempre, el puesto de trabajo por cuidado de hijos. El TS insiste en que las empresas no pueden rechazar el reingreso de las personas en esta situación. Tampoco si la compañía asegura que no tiene vacantes, un argumento que alegaban algunas empresas que se negaban a readmitir a sus empleadas (la mayoría eran mujeres) tras este tipo de excedencias.

Además ha dictaminado que los interinos no tienen derecho a excedencias voluntarias.

JUNIO 2023

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

C/ Cardenal Belluga, 2 - 28028 MADRID - ☎ (91) 356.28.46 / 356.25.65
Código VALIJA BBVA 04039 - cgtbbva.estatal@cgtbbva.net www.cgtentubanco.org



@cgtbbva



Cgt Bbva



cgtbbva