



A.- EL REGISTRO DE JORNADA Y SU TRAZABILIDAD: desde el primer momento lo ha dicho CGT: **el sistema de Registro de Jornada instalado en el BBVA no nos ofrece todas las confianzas necesarias para poder firmarlo.** Como somos precavidos, que no es lo mismo que desconfiados, trasladamos al Banco que queríamos darnos un tiempo para analizar los datos que nos fueran pasando (estaban obligados a ello). Hemos visto cifras muy raras, muy sospechosas; también es cierto que **otros sindicatos que ya lo firmaron sobre la marcha, es ahora cuando sacan algún comunicado a la plantilla mostrando sus dudas al respecto. ¿No será que firman muy rápido, sin haber siquiera analizado y comprobado?**

CGT ha impugnado judicialmente los acuerdos sectoriales de ahorro y banca, bajo el alegato de que un Registro de jornada auto declarativo, incumple gravemente los requisitos de la ley, y por ende de su finalidad.

Entre las cosas sospechosas que hemos encontrado, señalamos por ejemplo que **hay demasiadas horas para comer, que hay muchas correcciones de horas de entrada/salida, que hay muchas diferencias entre lo que marcan unas FV y otras, etc.**

B.- LA JORNADA DE FIESTAS EN TU SEMANA GRANDE: El Banco ha tenido que acabar dándonos la razón. En primer lugar, aunque se hayan suspendido las fiestas, aunque no se organicen festejos por parte de los Consistorios, **los empleados de la Banca seguimos teniendo derecho a nuestra semana de fiestas, con lo que ello conlleva de poder disfrutar de nuestro horario especial reducido, tal y como se recoge en el Convenio Colectivo.** En resumen, tenemos un horario reducido de 4 horas, y libramos el día grande de las fiestas.

Nos han llegado a nuestros oídos de algún eminencia de CBC que ha trasladado a su plantilla otra orden; no hagáis ni caso, no es quien para fijar un horario distinto. Se resolvió fácil: llamada a T&C y le pusieron al orden.

C.- LAS MASCARILLAS Y SU UTILIDAD HORARIA: como ya os habréis enterado, se ha establecido la obligatoriedad de la utilización de mascarillas, y en espacios cerrados esta obligatoriedad es al margen de que se puedan mantener las distancias. El Banco, con buen criterio, lo ha trasladado al entorno de sus oficinas y centros. Pero hay un pequeño inconveniente. Mascarillas, sí, pero **¿Cuáles? Las que está entregando el Banco tienen una duración de tan sólo 4 horas, y sabido es que prácticamente nadie se las cambia durante la jornada.** Con esta medida, evitamos multas, pero su eficacia deja mucho que desear.

D.- LA INSPECCIÓN NOS DA LA RAZÓN: HAY QUE INCLUIR EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS EL ENGAGEMENT: Como bien sabes, el Banco realiza evaluaciones de riesgos psicosociales; ya hemos explicado en diversos comunicados que el Banco sigue "su propio método", por lo que no es de extrañar que siempre el resultado sea el mismo: riesgos CERO. Tra-

ducido: en una empresa con cerca de 25.000 personas... ¿no hay riesgo alguno?, sorprendente. Luego dicen que somos unos mal pensados. Pues bien, esta vez la **Inspección de Trabajo de Huesca** nos ha dado la razón a la **CGT**, y es que ante una denuncia que interpusimos por el conocido engagement o pool de bajo desempeño, la inspectora ha dado de plazo al Banco 4 meses para que procedan a incluir dicho epígrafe en la evaluación de riesgos y, además, a hacer partícipe de los mismos a la representación sindical. Todo ello, también hay que trasladarlo al CESS.

E.- EL COBRO DE LAS COMIDAS EN LAS JORNADAS PARTIDAS: Como bien sabéis el Banco se negaba a pagar la Ayuda alimentaria a quienes, a pesar de tener la jornada partida, salían antes de las cuatro de la tarde. La sentencia de la Audiencia Nacional, lo ha dejado claro: **siempre que se parta la jornada para comer, al margen de a qué hora salgas luego, tendrás derecho a tu ayuda alimentaria.** La verdad, es triste que el Banco se invente estas normas para saltarse el pago del paupérrimo importe de 9 euros, y a la vez observemos los "de a pie" como, Navidad tras Navidad, se gastan un auténtico pastizal para sus celebraciones; por ejemplo.

F.- SEGUIMOS EN PICADO: Según los datos oficiales BBVA entregados a los Sindicatos, la plantilla sigue bajando a un ritmo acelerado. En el primer Trimestre 2020, en comparación con 12 meses antes, la plantilla total del Banco se redujo un 3,92%. Si cogemos sólo la plantilla fija, el descenso ha sido del 3,06%.

La reducción de oficinas ha sido aún mayor: -6,12%. Esta reducción afecta directamente al servicio, pero no al volumen de trabajo, por lo que entendemos que la reducción continuada de plantilla llega a hacer poco sostenible el nivel de actividad necesario para la atención a la clientela y al propio negocio.

En cuanto al Absentismo, nos hemos instalado trimestre tras trimestre por encima del 3%, en este 1T/2020 en el 3,35%, lo cual venimos denunciando ya que hasta hace bien poco, en toda la historia del BBVA **JAMÁS** habíamos alcanzado tales porcentajes de modo sostenido. Por contra, las unilaterales Evaluaciones de Riesgos Psicosociales de BBVA siguen dando como

"Riesgo" = 0, cuando el estrés laboral y sus consecuencias son unos de los padecimientos de salud más comunes en nuestro Sector.

En cuanto a la disciplina laboral, en el 1T2020, con respecto a 12 meses antes, hay un repunte del 33% con respecto a los Expedientes Disciplinarios, repitiendo la cifra de Despidos pero incrementándose la Pérdida de Nivel, habiéndose producido un incremento de Sanciones por "Abuso de Confianza" e "Infracción de Normas". Las cifras totales siguen estando dentro de lo habitual.



Agosto de 2020