



A.- ELECCIONES SINDICALES:

Las Elecciones sindicales han comenzado este 15 de noviembre con el Preaviso. En febrero del 2023 tendremos una nueva oportunidad de hacer valer nuestros derechos y alzar nuestra voz. Es momento de analizar lo que hemos hecho los distintos sindicatos. Nos firmaron un Convenio de Banca (CCOO, UGT y FINE) que ha supuesto, una vez más, una merma de nuestros derechos; la MÍSERIA subida de sueldos (ALGUNOS AÑOS DE VIGENCIA DEL CONVENIO, SIN SUBIDA), ahí está recogida. Quien quiera, que lea.

Nos firmaron un ERE (CCOO, UGT y ACB), gracias al cual despidieron a casi 3.000 personas "caras" y a otras muchas a trasladarse lejos de sus familias, para, posteriormente, contratar "plantilla barata" (no llegan a 19.000 € brutos anuales) aprovechando el "nivel de acceso a la profesión" aprobado en el Convenio Colectivo de Banca anterior firmado por CC.OO. y UGT.

Nos han ido firmado Acuerdos penosos, lastimosos, gravosos para la plantilla, como el Acuerdo CSE, el Contigo, etc. Y encima, ahora se llevan las manos a la cabeza por la situación que está viviendo la plantilla, obviando que son ellos mismos quienes la han propiciado. Se llevan año tras año (CC.OO. y UGT) importantes cantidades por la gestión de nuestro Plan de Empleo a cambio de subir la aportación (después de 16 años) unos "magníficos" 10 euros anuales.

Despierta, haz valer tu voto, y no permitas que continúen restando derechos. Es vergonzoso que lo haga la empresa, pero más aún que lo hagan quienes se dicen representantes de los trabajadores.

B.- BIENESTAR CORPORATIVO:

BBVA ha sido seleccionado entre las TOP 21 por sus buenas prácticas en Bienestar Corporativo. La primera edición de los premios Human Digital Health repasa las mejores prácticas profesionales en materias como Salud emocional, conciliación y flexibilidad. **¿Se habrán enterado que el Banco niega de forma sistemática la adaptación de jornada?** BBVA está obligando a quien la quiera, a tener que judicializarlo. Desde el BBVA dicen que ellos están buscando el mejor entorno laboral posible, siendo un privilegio formar parte de ese listado de empresas comprometidas con el bienestar de su plantilla. Vergonzoso. Les diríamos que se den una vuelta por su Red de oficinas, y que observen cómo está el personal. Que miren sus listados y que saquen conclusiones si es normal el alto índice de personas de baja, o tomando medicación.

C.- RESPETEMOS LOS HORARIOS.

Con este artículo queremos plasmar las múltiples quejas recogidas en nuestras visitas a los Banqueros Privados, Atlas, SS.CC., etc., los cuales siguen teniendo, verano tras verano, desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre una jornada de 7 horas laborables, pero que (gracias a otro maravilloso acuerdo firmado entre BBVA y los sindicatos firmantes de siempre) deben de partir obligatoriamente de lunes a jueves por una hora para comer. Con lo que da igual que entren a las 8 de la mañana y trabajen de 8 a 15:00 horas, tienen que quedarse a comer (pasar la correspondiente Ayuda alimentaria, que menos) y a las 16:01 podrían irse a sus casas. Lo

dicho, un auténtico sinsentido que no beneficia a nadie, ni a la persona trabajadora ni a la empresa. BBVA se ve obligada a abonar la correspondiente Ayuda Alimentaria y la persona trabajadora, cabreada por esta situación, aplica su jornada a rajatabla con lo que, en la mayoría de los casos, vuelve a las 16:00 a su puesto, enciende el ordenador, va al baño y a la vuelta procede a cerrar su jornada y apagar el ordenador.

Señores y Señoras del Consejo de Administración de BBVA, desde **CGT** les hemos repetido, Junta tras Junta, que se nos ocurren varias formas de intentar mejorar esta situación:

-Que desde el 15 de junio al 15 de septiembre sea **a elección de la persona trabajadora** si tiene que partir la jornada o no. Afortunadamente, en la Negociación del Plan de Igualdad que estamos llevando a cabo parece que, por fin, el Banco cederá.

-Que quien tenga jornada partida y se reduzca la jornada no tenga que reducir su jornada hora y media en lugar del mínimo legal (1/8 de la jornada anual). Afortunadamente, en la Negociación del Plan de Igualdad que estamos llevando a cabo parece que, por fin, el Banco cederá.

-Que se dé la opción a la persona trabajadora con jornada partida o jornada continuada las tardes de invierno, a **teletrabajar por las tardes** desde su casa, caso de tener que hacerlo. Ya que, si la persona trabajadora no tiene ninguna cita con clientes o reunión presencial, puede realizar su trabajo desde su casa perfectamente y más con los medios de hoy en día.

-Etc.

Con estas medidas –entre otras- se mejoraría de forma notable las condiciones laborales de estos compañeros y se haría hincapié en la tan mencionada **Conciliación Familiar**, cumpliendo, eso sí, con la jornada que tiene asignada a su puesto.

D.- EMPLEADOS: ¿SALIDA MASIVA?

Llevamos tiempo detectando constantes salidas de empleados/as, que, no pareciendo alarmantes, sí que son constantes. Ni que decir tiene que no nos sorprende que, de las personas de reciente contratación, haya un no desdeñable porcentaje que **NO QUIEREN RENOVAR**, fruto de las penosas condiciones económicas (menos de 19.000 € brutos) con las que son contratados -se lo tendrán que agradecer a los sindicatos (CC.OO. y UGT) que firmaron el Convenio en el que se permitía el nuevo nivel de acceso a Banca- y de la presión exacerbada. El Banco deberá cuestionarse qué política de “recursos inhumanos” está haciendo, ya que hay bastante gente consolidada, fija y con sobrada antigüedad que se está **“largando” del “MEJOR” lugar para trabajar**. ¿Y nadie se pregunta nada?

Quizás algún alto cargo debería preguntarse cómo es posible que personas que llevan muchos años en este Banco, en quienes se han invertido en formación, etc., decidan irse y nadie en esta casa haga nada para impedirlo. Hemos preguntado desde CGT expresamente a uno de ellos en una reunión mantenida con la Representación Sindical y... la llamada por respuesta, como cabe esperar siempre.

De las personas nuevas que han entrado, nos comentan que es el trabajo en el que menos les están pagando. Ante ello, les preguntábamos que por qué habían decidido venir; nos dicen que tienen expectativas de ganar mucho más, pues el Banco siempre anuncia beneficios millonarios. ¡Qué ilusos/as! ¿Desde cuándo la alta jerarquía de este Banco ha repartido beneficios entre su plantilla? No hay más que mirar cómo se suben ellos el sueldo el 200% en cada Junta, y a la plantilla no dan ni las migajas. Penoso.

Noviembre 2022

CGT, siempre a tu lado