



**A.- DISCIPLINA-2016** Volvemos a estar preocupados por este asunto. La reciente información del propio Banco indica **un crecimiento de los Expedientes abiertos (111) de un 37,04%** con respecto al año anterior. De ellos, **el 61,26% se ha resuelto con DESPIDO disciplinario (68 casos)** -no confundir con los despidos de Bajo Rendimiento-. A los motivos habituales en este área de **"fraude, abuso confianza, infracción normas"**, se les ha unido **"Disminución rendimiento"** que ha crecido un 600%. Como contrapunto hay otro nuevo **"Abuso de autoridad"** con 3 Expedientes en 2016.

La Disciplina está para ser aplicada, desde luego y **esta vía permite**, al menos con las personas afiliadas, **tener un procedimiento más analítico de cada caso previo a su resolución en cualquier sentido**. Sin embargo, este crecimiento exponencial (similar al de comienzos de la crisis), nos tememos que responde a la Línea Estratégica de RRHH 2015-2017 y **nos preguntamos si una empresa se puede calificar de "sana" cuando tiene por vía disciplinaria 68 despidos/año**. Porque entendemos que hoy hay controles diarios de todo como para poder abordar la disciplina del modo más constructivo y previo a la máxima Sanción, **si no es que esa Sanción es el objetivo en sí de lo que eufemísticamente denomina BBVA "Política Disciplinaria"**.

**B.- SEGURO de VIDA. ¿HASTA CUÁNDO?** Con fecha 31 de marzo volvimos a reclamar por escrito a la Dirección una modificación del Acuerdo de Homologación de Beneficios Sociales BBVA de Octubre 2007. El Seguro de Vida de la plantilla se fijó **"mientras estamos en activo y, en todo caso, hasta los 65 años"** aunque accedamos a la prejubilación o jubilación antes de esa edad.

Con los cambios legales sobre retraso de la Jubilación tal redactado, no sólo ha quedado obsoleto, sino que resulta discriminatorio, ya que puede haber una persona en activo sin seguro y alguien ya jubilado con seguro.

Hemos propuesto que **el Seguro de Vida esté vigente hasta la fecha de Jubilación ORDINARIA** de cada persona, con lo que habrá personas que lo tengan hasta los 65 años y otras hasta los 67 años, con independencia de que se hayan prejubilado o jubilado antes de esa edad.

**C.- BONO HOTEL-APTOS. ¿POR QUÉ NO LLEGA?** Uno de los motivos que llevaron a CGT a no firmar el Acuerdo de Homologación de Beneficios Sociales de BBVA en 2007, tras haber sido protagonistas en su Negociación, fue **el escaso fondo para esta cuestión** y, otorgando al Banco a cambio, la disponibilidad de las Residencias de BBV y Argenteria para venderlas. No sólo este Fondo quedó escaso, sino que **se prescindió de que BBVA estuviera OBLIGADO a incrementarlo por absorción de otras empresas**. Todos los Sindicatos hemos apoyado el acogimiento de las perso-

nas procedentes de UNNIM y CX a este Beneficio Social, pero el Banco, agarrado a ese Acuerdo ha dicho "NO" a incrementar su Fondo.

El propio Acuerdo en su punto 12º indica que: *"si el censo de beneficiarios de Aptos-Hoteles variase de forma significativa, la Comisión se reunirá para redistribuir los importes entre los distintos capítulos de BB.SS. Este reajuste se producirá necesariamente si la dotación dividida por el nº de beneficiarios fuera superior a 65€, a partir de 2012"*. Que nosotros sepamos, **nadie se ha reunido y nadie lo ha exigido.**

Que el censo ha cambiado con la absorción de UNNIM y CX es evidente (+25%) y la dotación no podemos afirmarlo con exactitud al negarnos la Dirección el dato de personal pasivo, pero podemos estar cerca de la cifra indicada. **La solución pasa porque BBVA INCREMENTE SU DOTACIÓN y no la quite de un importe de BB.SS.** donde ya hizo suficiente negocio con su firma.

## D.- APERTURA DE OFICINAS SIN APODERADOS

Cuestión que siempre anda en candelero, en especial en periodo vacacional,

y de forma alarmante en el mes de Agosto.

En una reunión en la Inspección de Trabajo ante una denuncia nuestra, **el representante de Talento & Cultura, comenta: "NO NOS CONSTA", "PUES SI OCURRE ALGUIEN DEBERÁ VOLVER DE VACACIONES..."** Después de estas aseveraciones nos quedamos sin palabras, y casi mejor así.

Estamos hartos de que se "obligue" a Directores/as, Asesores/as... a que hay que coger vacaciones en Agosto ninguneando la legalidad vigente, y "obligando" a la plantilla no apoderada a asumir funciones que claramente no les corresponden.

Esto no lo decimos nosotros, lo dice el propio Banco, que en sala judicial, consiguió que se aceptase **su tesis** de que la única diferencia entre apoderados y no apoderados es que los primeros no necesitan supervisión, y los segundos necesitan estar supervisados por los primeros.

Si esto es así de claro, si no hay apoderado en una oficina, ésta no puede ser atendida mientras no haya apoderado en la misma, y si no es así... **pues no se podrá abrir pero, eso sí,... a ellos "NO LES CONSTA"**.

## E.- ¡¡¡CUIDADO!!!

Siguen las ofertas de Prejubilación con el mismo esquema de años precedentes, pero también **nos hemos encontrado con varios casos en los que la fecha de acceso a la Jubilación que figura en el Contrato es la del cumpleaños de los 63 años,** en lugar de los 65 años. ¡¡¡Cuidado!!! Pide que te den ya, a la vez, el Valor de tu Capital Adicional entre los 63 y 64 años, pues conocemos casos en que **por 1 mes, puedes perder unos 5.000 €.** Ponte serio y no aguantes tonterías, sólo tienen que dar a una tecla y tendrás el dato de las 6 fechas de tu Capital Adicional para poder decidir a qué fecha accedes a la Jubilación.



Abril/2017