



A.- ¡BAJEN DE LA NUBE YA!

En pleno sofocón veraniego, el Responsable de Seguridad de una Territorial calurosa nos obsequiaba con un email al que pedía máxima difusión entre la plantilla. Es de agradecer la transparencia de este compañero que no debe conocer el Código Ético de BBVA, pero seguro que es conocedor de esa realidad que CGT intentamos modificar para que no nos aplaste.

El email nos avisaba del **sistema de alarma automatizada si hay alguien en una oficina a partir de las 22 horas**, indicando que este verano estaba saltando frecuentemente. La preocupación no viene porque alguien esté a esas horas en la oficina, ni se preguntaba el motivo, simplemente **preocupaba el aviso a la policía y el importe de su multa.**

Hemos pedido que también por email se indique a la plantilla cuál es el horario legal a cumplir. De paso que el Sistema este del "Acuda" ponga como hora tope para avisar las ¿18 h.?

B.- APODERADOS? PARA QUÉ

Santo verano de vacaciones para la mayoría, pero al que se queda le toca de todo, incluso hacer funciones por las que el Banco, no sólo no le paga, sino que ni tan siquiera le permite hacerlas, eso sí de "boquilla".

Nos referimos al **gran número de oficinas en las que este mes de agosto se ha estado atendiendo al público sin ningún apoderado en las mismas**, justo todo lo contrario que el propio BBVA defiende en sede judicial, eso sí... para lo que le interesa.

BBVA defiende, y ha ganado en sede judicial (Sentencia TSJ de Madrid Secc. 5 de lo Social Conflicto 837-2015), que la única diferencia entre Técnicos Apoderados y Técnicos no apoderados, es que estos últimos tienen que actuar bajo supervisión de los primeros.

Vaya, si esto es así, y no hay apoderado en la oficina, **¿quien supervisa a los que no tienen poderes?** vamos lo de siempre... para BBVA lo ancho y para la plantilla lo estrecho.

Además, se está "empujando" en la práctica -para no quedar mal con los clientes- a incumplir la normativa de seguridad invocada tantas veces a su conveniencia, incluso para sancionar,

Ante esta situación **CGT ha interpuesto denuncia en la Inspección de Trabajo** para que sea ésta la que dictamine si tenemos, o no, razón y en su caso establezca las medidas legales que estime pertinentes.

C.- NUEVO LISTADO BAJO DESEMPEÑO

Lo han construído este verano. El dime de uno y el calla de otro. Los Zonas hacia abajo y hacia arriba. "No cumples lo que el Banco espera de tí". No se tiene en cuenta sólo los PBV, también la "actitud", el cumplimiento del horario y de la normativa, aceptación de destinos no interesantes, que no se sea ambicioso y hacer carrera, etc. Todo ello enjuiciado a su manera y discrecionalmente.

Es curioso que solo afecte a puestos "bajos" o "intermedios" de la Red. ¿Quién dirige este Banco desde sus cómodos despachos no tiene ninguna responsabilidad? **¿No hay ninguno de**

ellos con "Bajo Desempeño". BBVA no tiene objetivamente un problema de productividad y si se quisiera abordar el descenso de los beneficios, habría que estudiar de dónde viene el problema. No creemos, ni mucho menos, que lo provoquen quienes engrosan estos listados.

Estamos ante una agresión COLECTIVA, por más que la lista recoja hoy sólo decenas de casos en cada Territorial. La respuesta, no solo ha de ser individual, sino también colectiva. Los delegados sindicales seremos la punta de lanza, pero sólo la contundencia de la implicación de la plantilla va a propulsar nuestra REPULSA.

D.- UN PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Nos consta la iniciativa (más de una) de trabajadores denunciando posible Acoso Laboral. Resulta que RR.HH. ante tales denuncias pone en marcha un Protocolo de actuación. ¡BIEN! Tal Protocolo es el que acordamos en el Acuerdo de Igualdad-Conciliación para la prevención del Acoso Sexual que la Ley mandaba establecer.

Curiosamente, tras la firma en 2010 de este Acuerdo de Igualdad, al tener que renegociar en 2011 el Acuerdo de creación del Comité Estatal de Seguridad y Salud (CESS) **CGT propusimos un Acuerdo de Prevención del Acoso Laboral, siguiendo el modelo ya firmado para el Sexual.** La Dirección nos negó tal posibilidad. Evidentemente **no se quiere "popularizar" la existencia de algo establecido en una materia como el Acoso Laboral, donde BBVA tiene la responsabilidad de su Prevención.**

Ahora vemos que no habiéndolo acordado, la Dirección "se siente obligada" por su paralelismo a poner en marcha el mismo Protocolo cuando se concreta una denuncia. ¡Bien! Tengámoslo todos y todas presente. **Tenemos a vuestra disposición tal Protocolo porque es la mejor vía para abordar eficazmente actuaciones de personas que practican una Dirección tóxica, porque haberlas haylas.**

E.- SEGURO DE VIDA HASTA JUBILACIÓN El Acuerdo de Homologación de BB.SS. del 2007 fijó un Seguro de Vida hasta los 65 años. Así prejubilados, jubilados anticipadamente y activos hasta esa edad, contamos con un Seguro de Vida. Pero sólo hasta esa edad, que ya no es la correspondiente (por desgracia y acuerdo de algunos) a la de la Jubilación Ordinaria para buena parte de nuestra actual plantilla, por lo que **quien no pueda jubilarse al cumplir 65 años (ya tenemos casos) se encuentra sin Seguro de Vida.**

El pasado 9 de Septiembre hemos reclamado por escrito a la Dirección que esta circunstancia sea salvada mediante un anexo al citado Acuerdo, pues es un evidente agravio comparativo y sin sentido tras los cambios legales sobre la edad de Jubilación

ordinaria y la Jubilación anticipada. Somos plenamente conscientes en CGT de que estos agravios con la edad afectan a otras materias, en particular a los Premios de Antigüedad pero eso es algo que se rechazó incluir en el citado Acuerdo a pesar de la insistencia de CGT al respecto. Deberíamos aprender para no perder más derechos.

Octubre/2016

