



A.- DESPEDIDO POR PROLONGAR LA JORNADA

No, no ha sido en BBVA, sino en LIDL. Habrá que esperar la sentencia (el trabajador ha demandado y el juicio se ha celebrado recientemente) pero, salvando las distancias, nos gustaría que en nuestro Banco fueran estrictos con esto del control horario. Por otra parte, se deberían tomar otro tipo de medidas cuando alguien prolonga reiteradamente su jornada al no poder hacer su trabajo dentro del horario establecido. Empezar por **establecer mecanismos de control de la jornada nos parece un primer paso ineludible.**

Afortunadamente nos llegan noticias del Congreso de los Diputados sobre una proposición de ley para reformar el Estatuto de los Trabajadores que obligue al empresario a registrar la jornada diariamente.

Mientras tanto, seguiremos dando pasos puesto que la inexistencia de sistemas de control no impide la comprobación de las evidentes y reiteradas prolongaciones de jornada. Y aunque no sea la solución final, la Inspección tiene ese cometido asignado y nosotros estamos dispuestos a facilitar su trabajo.

B.- ALGO PASA. ¡¡PIÉNSALO!!

A la entrada del actual Presidente y Consejo de Administración en BBVA, en capitalización bursátil y dividendos superábamos al Santander. **El 09/11/2007**, el Santander ya contaba con una Capitalización Bursátil del 151,13% con respecto a la del BBVA. Los mercados ya decían, pagaban, más por el Santander que por el BBVA.

El 08/11/2017, la Capitalización Bursátil del Santander representa ya el 186,64% que la que posee el BBVA. **Han pasado 10 años y para el mercado** (conviene insistir que no estamos valorando nada los trabajadores o sus sindicatos, sino los que mueven el dinero), **el proyecto ya "en la nube" de BBVA, vale cada vez menos que su competidor el Banco rojo.**

C.- UN DATO DE PESO

Con fecha 22/11/2017 reclamamos a la Dirección el envío del dato del Capital Adicional del Fondo de Pensiones por Jubilación anticipada **a toda la plantilla en activo con este derecho.**

Inicialmente el Banco se negaba a dar el dato hasta que el trabajador no comunicara su jubilación impidiendo con ello una valoración económica clara. Tras una cierta conflictividad al respecto, decidió dar el dato sólo a quien lo pidiera y a partir de los 62 años con el argumento, **que entonces compartimos desde CGT**, de evitar un aluvión de peticiones.

Tras las primeras incidencias en el valor y la mejor fecha para la Pensión Pública de Jubilación, la Dirección amplió su información a 6 fechas entre los 63-65 años, y actualmente da ya los 24 meses, con lo que el trabajador que lo recibe se sitúa perfectamente sobre el momento óptimo para su Jubilación anticipada.

Siendo éste ya un tema conocido por la plantilla, entendemos en CGT que es preciso que las aproximadamente 2.500 personas en activo con este derecho conozcan el dato con independencia de la

edad. Es la mejor forma de situarse ante hipotéticas ofertas de salida del Banco y para la propia vida laboral de cada persona.

D. - NO TIENEN NI UN DETALLE

Este año se produce un hecho difícilmente repetible y que provoca dudas y controversia.

El acuerdo de 2007 indica textualmente: "si el jueves resultara víspera de festivo, la recuperación se realizaría el miércoles anterior". No dice cualquier día anterior ni el día laborable inmediatamente anterior o algo por el estilo, en cuyo caso la situación sería distinta.

Entendemos que no debería recuperarse la tarde del jueves 7 (entre los festivos miércoles 6 y viernes 8) y en ese sentido nos dirigimos el día 30, junto a CIG, ELA, SCAT y SEC (CCOO, UGT y ACB declinaron adherirse a dicha solicitud). Sin embargo TyC mantiene que hay que trabajar la tarde del lunes o martes (también víspera de festivo) de la misma semana o una tarde de la siguiente, iiii como si la mayoría de la plantilla no tuviera compensada esa tarde con los miles de horas trabajadas de más a lo largo del año!!!

Hasta ahora, TyC no ha respondido a esta solicitud. Hemos planteado una denuncia ante la Inspección de Trabajo para que, en caso de darnos la razón, quien haya trabajado según defiende el Banco, tendría derecho a librar una tarde.

Lo dicho... **NO TIENEN NI UN DETALLE.**

E. - LIDERAZGO. O ES HUMANISTA O NO LO ES

De nada sirve tener un único líder carismático. La relación humana que más impacto tiene en una empresa es la del trabajador con su superior jerárquico inmediato. **De este último y de sus actuaciones dependerá** si las relaciones serán en un marco de **dignidad, respeto y visión integral del ser humano**. Por tanto, este liderazgo al servicio del prójimo tiene que evidenciarse en todos los niveles de la organización.

Esta es una conclusión de un master sobre dirección de empresas. Algo de esto, al menos como teoría y discurso, va llegando a BBVA cuando de repente **nuestro responsable da valor a felicitar en los cumpleaños, picotear juntos algún día, etc.** (Otra cosa es cuando lo de "picotear" se entiende como una obligación y se toman a mal si alguien no se apunta). Sin embargo, la realidad a pie de obra, es totalmente distinta cuando la UTRH defiende deslocalizar a la plantilla joven de su vida personal. Cuando se traslada como mal visto el pedir acercamientos o hablar de problemas de comunicación cuando te "ofrecen" un nuevo puesto. Cuando te indican que debes moverte muchos kilómetros a los pocos días sin querer ver que pernoctas mediante un contrato de alquiler.

Y lo peor no es que nuestro responsable jerárquico no tenga visión integral, sino que **ni siquiera, en muchos casos, vaya a trasladar una necesidad básica humana**, como la atención familiar, para no ir más lejos. Que ese responsable directo **no vaya a trasladar al suyo** que con tan poca

plantilla es imposible continuar, o que no se puede convocar videos o charlas a cualquier hora, en cualquier lugar.

El RESPETO y la VISIÓN INTEGRAL DEL SER HUMANO hemos de **RECLAMÁRLAS** al superior jerárquico, **pero la DIGNIDAD vale con pedirnosla a nosotrxs mismos**. En su defensa nos tendrás.



Diciembre de 2017