



**A.- 3T/18.LO HEMOS VUELTO A HACER** Al 30/09/2018, en España, hemos ganado 1.167 MM€ (+10,51%). Nada menos que un 13,74% más que el competidor "rojo" en el mismo mercado. El ratio de eficiencia en España ha mejorado un 5,3% en los 12 últimos meses, hasta alcanzar el 54,4%. Es decir, nuestra productividad aquí es mejor que la del Santander-España en un 2,86%.

El Grupo BBVA ganó en este periodo 4.323 MM€ (+25,3%), pero sin operaciones operativas, su crecimiento hubiera sido del +7%. El ratio de eficiencia (productividad) del Grupo es del 49,6%. **El Grupo Santander presenta una productividad mejor del 5,76%.**

Y es que mientras los Beneficios de BBVA-España representan el 24,5% del total del Grupo, el beneficio del Santander-España representa tan sólo el 17% de su Grupo.

**B.- LA AUDIENCIA NACIONAL SENTENCIA** Con fecha 15/10/2018, la Audiencia Nacional emite Sentencia ante demanda de CGT contra Banco Sabadell determinando que *"los contratos de interinidad que se celebran en la empresa deben realizarse con el nivel profesional y salarial que corresponde al trabajador sustituido"* condenando al Banco a pagar la diferencia entre el nivel salarial XI y el nivel salarial IX que ascienden a 4812,05 € anuales en 2018 y a 4729,29 € anuales en 2017 en los 321 contratos de interinidad efectuados en los 12 meses anteriores a la demanda de CGT en puestos de Gestión Comercial.

En BBVA, ya hemos noticiado con anterioridad que CGT hemos logrado dos multas de la Inspección de Trabajo por negarse el Banco a dar el dato de la persona que por movilidad funcional interna SUSTITUYE en la práctica a la persona que se encuentra de excedencia y en su lugar se realiza un Contrato de Interinidad, siempre con N-XI.

Y es que el problema es que cumplir la ley cuesta dinero. ¡Desde luego! Desde Presidencia BBVA se lanzó el mensaje en una Junta de Accionistas de que BBVA protegía la maternidad y garantizaba la sustitución de sus excedencias. La Dirección de T&C al gestionar tal compromiso, sólo se le ocurre hacerlo de un modo inmensamente mayoritario mediante Contratación Interina en N-XI y quiere entender la ley como que ésta le permite que **a un Director (por poner un caso) en excedencia paternal le "cubra" un contrato en interinidad N-XI como GAC (por poner el caso) o a una Banquera Personal con sus certificaciones un N-XI en su puesto pero sin certificaciones, ni categoría profesional adecuada.**

Las sustituciones en las Excedencias se han de hacer siempre MEDIANTE MOVILIDAD FUNCIONAL INTERNA y por tanto el Equipo de Asociados debe crecer adecuadamente.

**C.- DE LOS RANKINGS Y LA LOPD** En la última reunión de Octubre de la Comisión de igualdad, CGT volvimos a la carga con la disfunción existente entre que T&C y Negocios.

CGT denunciarnos en su momento en la Agencia de Protección de Datos esta práctica. En primera instancia, se nos dio la razón y tal órgano prohibió la publicación de rankings en modo abierto para todo un colectivo de personas, si la práctica no se acordaba con la RLT. Con posterioridad, el recurso de otro Banco a la vía judicial modificó tal criterio y así lo comunicamos.

T&C sigue sosteniendo en un foro como la Comisión de Igualdad que tal práctica no debe darse y ante nuestras aseveraciones la responsable nos pidió "pruebas", cosa que hemos hecho, enviándola distintos ránquines en los que todo el mundo ve el lugar del resto del colectivo.

A la vez, CGT nos hemos dirigido a la persona encargada de velar por la aplicación de la LOPD en BBVA, cuyo cargo es una obligación nueva que la ley ha impuesto a empresas del tamaño de BBVA, insistiendo sobre nuestro previo envío de ránquines, para que se posicione, como es su cometido e intervenga punitivamente contra quienes desde Negocios sostienen esta práctica, que niega T&C esté autorizada desde la cúpula BBVA.

**D.- SE NOS CAEN LOS TECHOS** Será casualidad, será una respuesta del destino a nuestros denodados esfuerzos en materia de Salud Laboral... el caso es que sea lo que sea, en más de una ocasión, se han producido accidentes laborales por obras mientras estábamos visitando Oficinas.

Ya os contaremos más detalladamente cómo abordamos estas situaciones con un BBVA que hace oídos sordos, pero lo fundamental, y necesitamos para poder actuar, es que **nos informéis de las obras que se llevan a cabo en vuestro entorno laboral**, pues el Banco no nos informa previamente y no podemos estar en todos los sitios a la vez... sólo si nos informáis de las "redecoraciones" que padecemos, podremos estar ojo avizor y anticiparnos a situaciones harto desagradables para todos.

**E.- DÍAS DE LICENCIA** Este asunto ha sido "caballo de batalla" con las interpretaciones que hacía el SAE en sus respuestas. Ahora, **NOS ALEGRAMOS**, responde adecuadamente: En la licencia por enfermedad grave u hospitalización de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, **LOS DÍAS SE PUEDEN DISFRUTAR DE MANERA DISCONTINUA** siempre que el familiar continúe hospitalizado (o persista la gravedad, añadimos nosotros).

Con anterioridad hemos conocido respuestas en las que se pretendía que los días fueran exclusivamente a partir del hecho (hospitalización o intervención quirúrgica) y de modo ininterrumpido. La actual interpretación es más lógica y **sobre todo EFICAZ para cubrir la causa que da lugar a la propia Licencia.**

**F.- NUESTROS RIESGOS PSICOSOCIALES** Aunque hasta Enero no os enviaremos información más detallada, os anticipamos las conclusiones a las que hemos llegado después de un trabajo de meses en el empeño de detectar los riesgos psicosociales que la Empresa se empeña en meter debajo de la alfombra. Como sabréis, **hemos acudido a todas las Oficinas posibles -cuestionario INSHT de RRPP en mano- para contrastar los datos que arroja el método surrealista creado por el Banco para ese fin, con los de un método Oficial, objetivo y no sesgado por intereses particulares como es el INSHT.**

Estas visitas se han realizado en Oficinas a las que previamente había acudido el Banco a realizar el estudio con el fin de poder comparar datos casi en tiempo real. Después de este arduo trabajo de campo, podemos afirmar, que en el 100% de los casos, hemos detectado riesgos psicosociales preocupantes, que en muchos de las ocasiones alcanzan la catalogación de graves. Una vez perfilemos esta información, y detallemos los epígrafes más vergonzantes, os haremos partícipes de los datos de manera más detallada y también de las acciones que se lleven a cabo ante un problema tan alarmante sobre nuestros RRPP en BBVA que causan problemas a diario.



Diciembre de 2018