

A.- ELECCIONES SINDICALES.

Como ya conoces por nuestra comunicación a la plantilla del 21 de febrero, CGT BBVA hemos obtenido 96 personas delegadas en las Elecciones Sindicales celebradas recientemente, sufriendo nuestra representación en el Banco hasta el 17,84%, presentándonos en 35 de las 58 circunscripciones totales. En el sector financiero, somos la Sección Sindical Estatal que más aporta a CGT y que ha permitido que, junto a las personas delegadas obtenidas en Banco Santander (75), Banca March (23), Deutsche Bank (11) y Banco Sabadell (3), hayamos obtenido un total de 215 personas delegadas que hacen que, con un 11,30% de representación en el total de la Banca (incremento de representación también), volvamos a estar presentes en la Negociación del próximo Convenio Colectivo. GRACIAS POR SEGUIR PERMITIENDO QUE SIGAMOS SIENDO LA ÚNICA ALTERNATIVA SINDICAL REAL.

B.- EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID (TSJM) EN UNA SENTENCIA RECIENTE, ESTABLECE QUE, SI UNA EMPRESA CAMBIA DE CENTRO DE TRABAJO A UNA PERSONA CON REDUCCIÓN DE JORNADA Y LA NUEVA UBICACIÓN LE SUPONE UN TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO MAYOR, DEBERÁ COMPUTAR ESE TIEMPO DE AUMENTO DE SU DESPLAZAMIENTO DENTRO DE SU JORNADA LABORAL.

Considera el Tribunal que las actuaciones empresariales, que en una situación laboral ordinaria carecerían de trascendencia, cambian si se producen en el marco de una reducción de jornada legalmente amparada por la conciliación de la vida laboral y familiar ([art 34.8 y 37 del ET](#)).

La trabajadora solicitó en el Recurso de Suplicación que se computara como tiempo de trabajo aquel que le ha supuesto el incremento de sus desplazamientos; siempre teniendo en cuenta la [reducción de jornada](#) operada con anterioridad y según el horario asignado. También alega que, aunque la empresa le ofreció realizar parte de su trabajo haciendo teletrabajo, esta opción no solucionaba el problema porque estaba obligada a realizar la otra parte de su trabajo de forma presencial, por lo que se mantiene el tiempo necesario en ir y volver del trabajo.

El argumento del Tribunal en la Sentencia del 27 de enero 2023 es que la solicitud de la reducción de jornada con un horario también prefijado en determinadas circunstancias puede resultar gravosa si se modifican tales circunstancias por una posterior decisión empresarial. En este caso, considera el Tribunal que no es la solución volver a pedir una **nueva reducción con la paralela disminución salarial**, teniendo en cuenta que la conducta de la trabajadora ha sido ajena a esa modificación; han primado los intereses empresariales por muy respetables que sean. Para la trabajadora, lo que antes eran 35 minutos en transporte público en cada desplazamiento, ahora son 80 minutos. El colegio es el mismo al que ya iba su hija en su anterior centro de trabajo, por lo que no es una situación buscada a propósito. Por todo esto, el Tribunal considera que esas diferencias de 45 minutos en cada viaje **han de**

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

C/ Cardenal Belluga, 2 - 28028 MADRID - ☎ (91) 356.28.46 / 356.25.65
Código VALIJA BBVA 04039 - cgtbbva.estatal@cgtbbva.net www.cgtenbanco.org



@cgtbbva



Cgt Bbva



cgtbbva

tenerse en cuenta a la hora de adaptar la duración de su jornada. Esta situación no se tendrá en cuenta en los periodos no lectivos ya que el exclusivo elemento referencial es el colegio y su hija. Además, si se modifican tales parámetros puede también cambiar su situación en la empresa.

C.- SENTENCIA GAFAS.

El Tribunal de justicia de la Unión Europea ha fallado el pasado 22 de diciembre diciendo "La empresa debe pagar las gafas si son necesarias para trabajar con pantallas". Por lo tanto, la persona trabajadora no debe cargar con el gasto de las lentes si se necesitan específicamente para trabajar. Cuando hablamos de gafas, lo hacemos extensible a las lentillas. La respuesta la ha dado el TJUE a una cuestión prejudicial de un tribunal rumano. Además, se advierte que no es necesario que el trastorno de la vista haya sido provocado por el uso de la apantallas de visualización. También es justo reconocer que las personas tendrán que pasar un reconocimiento médico. La empresa queda de esta manera obligada a proporcionar a las personas de su plantilla el dispositivo corrector, o bien a reembolsar el importe de los gastos. Dicho importe no podrá hacerse mediante un complemento salarial de carácter general abonado de forma permanente. ¿Nos suena verdad? Con fecha 23 de febrero CGT nos hemos dirigido a BBVA para que consideren aplicar esta sentencia en el Banco. Esperamos la tengan en cuenta.

D.- ¿Y NUESTRAS HIPOTECAS?

Efectivamente, como siempre el BBVA va tarde y mal. El Banco Santander, su eterno rival ha anunciado que las **hipotecas de empleados/as van a quedar topadas durante los próximos 12 meses en el 1,5%**. Les podremos criticar lo que queramos, pero lo cierto es que la plantilla del Santander tiene mejores condiciones que la del BBVA en todo. Gran parte de la plantilla de BBVA nos está preguntando por este tema; **CGT ya lo ha reclamado el 27 de enero al Presidente** en la reunión anual previa a la Junta de Accionistas (os enviamos también comunicación de lo trasladado en la misma), estando también presentes T&C pero, como por desgracia ya viene siendo habitual, la callada por respuesta. Tendremos que pensar entre todos/as si hay que tomar medidas más drásticas.

E.- SIGUEN COMPENSANDO Y ABSORBIENDO NUESTRO SALARIO EN BBVA.

Ya lo hemos podido ver en innumerables medios: BBVA y Santander batiendo récords de beneficios. ¿Alguien tiene alguna duda de que se volverán a subir sus ya millonarios sueldos en la Junta de Accionistas? Vergonzoso. Como pocos/as sabéis (para eso os informamos) el Convenio (os recordamos que vence en diciembre) indica que para un incremento RAE de más del 30% nos corresponde el abono de 6 cuartos de paga. Es decir, paga y media. ¿Cuál es el problema? QUE NO LO COBRAMOS; así tan simple, tan triste. ¿El motivo? El de siempre. Hay sindicatos que le firman cualquier cosa a la banca, tanto en Acuerdos de Empresa (ERE, CSE, Contigo, etc.) como en el Convenio Colectivo (como es el art. 5 donde figura la **cláusula de absorción y compensación**); sí, esa por la que no vemos subida de sueldo desde hace décadas... en BBVA, porque el Banco Santander decidió no aplicarla en el famoso 4,5% pactado con la AEB y que BBVA sí absorbió. El pasado febrero nos abonaron un cuarto de paga por ese incremento del RAE, y no lo vimos gracias a esa cláusula de absorción. Gracias CCOO, gracias UGT, gracias FINE (antes ACB) y ahora ACB y su Federación creada FIB. En sus manos está la mayoría sindical que seguirá rigiendo nuestros destinos. CGT estaremos para dar luz y taquígrafos a lo que acontezca en el nuevo Convenio Colectivo.

FEBRERO 2023

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

C/ Cardenal Belluga, 2 - 28028 MADRID - ☎ (91) 356.28.46 / 356.25.65

Código VALIJA BBVA 04039 - cgtbbva.estatal@cgtbbva.net www.cgtentubanco.org



@cgtbbva



Cgt Bbva



cgtbbva