

A.- ¡QUE ME DES MI DINERO!

Kontsumobide (Instituto Vasco de Consumo) ha sancionado a la entidad Kutxabank con 123.000 euros por la NO prestación del servicio de caja, por la eliminación del servicio de pago en efectivo y por prácticas abusivas. ¿Nos suena de algo?

La sanción es fruto del procedimiento abierto a raíz de varias denuncias de particulares y de una denuncia de una asociación. Las reclamaciones se basaban en la imposibilidad de abonar en metálico en ventanilla sendos recibos a cuentas de otros clientes de la entidad.

Lo que hay que aclarar es que el servicio de caja es un servicio asociado a la cuenta corrientes de los clientes y que consiste en que el banco recibe ingresos y hace pagos en nombre del cliente, en cumplimiento de las órdenes que éste le haya formulado. La entidad estaba imposibilitando recibir ingresos de terceras personas no clientes, y además estaba eliminando la posibilidad de realizar pagos en metálico o ingresos en efectivo en las ventanillas, lo cual vulnera proteger a la persona consumidora de aceptar los medios de pago admitidos legalmente. Que tomen nota otras entidades.

B.- CONTINÚAN LAS RECLAMACIONES.

Las noticias se hacían eco -el 23 de marzo- de la realidad en el sector bancario. Hacienda afronta una avalancha de miles de reclamaciones por parte de los jubilados de la banca, aquellos que empezaron a trabajar antes del año 1979. Hay una sentencia del Tribunal Supremo que permite la devolución de pagos a cuenta del IRPF.

El asunto es que podrán reclamar a Hacienda una parte de su pensión que no debiera haber tributado en sus declaraciones de IRPF. Esta nueva situación fiscal beneficia a un colectivo de antiguos profesionales de más de 70 años de edad. La devolución media será de unos 650 euros por ejercicio fiscal. Se incluye el año 2022 y los 4 anteriores. El cambio es que ahora, en vez de integrarse como rendimientos de trabajo al 100% deberán tributar solo al 75%.

A esta nueva situación se ha llegado tras un proceso de años de recursos ante la Agencia Tributaria, haciendas Forales, Tribunales Económicos-Administrativos y Tribunales de Justicia. Al final, se le da la razón a un colectivo de jubilados de Banca.

CGT nos hemos dirigido a BBVA pidiendo que faciliten -a quien lo solicite- el certificado en el que consten las aportaciones a la Mutualidad correspondiente desde la entrada en el Banco que fuera en su momento hasta el 31/12/1978 o, al menos, que se han efectuado las aportaciones en dicho periodo.

C.- ¿CONCILIAMOS?

Cuando la justicia abre vías para conciliar: Traslado de una trabajadora maquinista de Renfe de Barcelona (donde sacó su plaza por concurso público) a Sevilla para poder estar con la familia. La trabajadora tiene dos hijos menores de 12 años y solicitó traslado para poder estar con ellos. "Para más inri", su marido también es maquinista de Renfe. Por supuesto, su domicilio familiar está en Sevilla. La empresa le denegó el traslado porque en su Convenio sólo contemplan movilidad por dos causas: médicas o socio-familiares, y entendían que no se correspondía con ninguna. Hace falta tener poca humanidad.

Otra trabajadora consiguió el traslado entre dos supermercados entre dos localidades en Galicia. Lo cierto es que estas sentencias son relevantes para todas las empresas que tienen diferentes centros de trabajo repartidos por el territorio nacional. Es vergonzoso que todavía no hayan acercado a gente que salió de Catalunya hace ya muchos años.

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

Otro caso reciente ha sido el de una trabajadora a quien le han tenido que conceder el teletrabajo para que pueda cuidar de su madre.

Tenemos que tener presente que el art 34, 8º del Estatuto de los trabajadores habla de facilitar el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Gracias a este artículo, las personas trabajadoras pueden ejercer su derecho a la conciliación a pesar de las negativas de sus empresas. Las medidas que se van adoptando son: el teletrabajo, los cambios de turno, eliminación de las jornadas nocturnas etc.

Lo que nos interesa de cara al Banco, es que entendemos peleable el solicitar la movilidad geográfica para poder hacer efectiva la conciliación; eso sí, habrá que ganarlo en juicio cuando no se acceda a la petición y no se justifique la denegación.

D.- GALLUP: ¡MEJOR IMPOSIBLE!

De bien nacidos es ser agradecidos decía el refrán. Acaba de recibir el BBVA el premio Gallup como lugar de trabajo excepcional. Ha dejado de ser el mejor lugar para trabajar para pasar a ser "Lugar Excepcional", por lo que algo nos sigue "chirriando", algo se nos escapa. No nos cuadra que haya mucha, mucha gente de la plantilla tomando medicación para poder aguantar el estrés, la presión, y que por otra parte el propio Banco alardee y presuma de ser un lugar, no ya bueno, sino excepcional. ¿Será también que no se han enterado que muchas de las nuevas incorporaciones se largan? Lo que es evidente es que NO ESCUCHAN a la plantilla, a ese valor fundamental como lo definen en la Junta cada año.

Desde CGT les hemos transmitido las preocupaciones de su plantilla en reiterados foros (tanto en reuniones con el Presidente como en la Junta de Accionistas anualmente), hemos hablado e insistido de topar los préstamos al 1,5% como ha hecho su competidor rojo, mejora de Beneficios Sociales, etc.

Ahora "la pelota está en su tejado" y tendrán que mover ficha para oír a su plantilla.

E.- VICTORIA DE CGT: ¡CATEGORIA CONSEGUIDA!

¡Ya era hora, tras dos años de pelea! Al final la CGT lo ha conseguido: **Responsable de Centro Urbano se equipara a director/a de oficina**. El Banco les va a reconocer el nivel 6 a todas las personas que desempeñaron el cargo de Responsable de Centro Urbano, al margen de que luego hayan sido cambiadas a otra función. Nos dicen que el plazo será de dos meses. CGT ganó la primera sentencia, el Banco recurrió y nuevamente el Tribunal Supremo nos ha dado la razón.

Tenemos que ser conscientes de que lo que CGT consigue, lo hace para toda la plantilla, no sólo para sus afiliados/as. El sentir de CGT es que somos un sindicato que lucha por conseguir mejoras para toda la plantilla; si te identificas con esta manera de actuar, ánimo a afiliarte con nosotros, porque cuantos más seamos más fuerza podremos hacer.

F.- ALGUNOS OTROS CONVENIOS.

Que no se nos olvide, nuestro Convenio de Banca vence en diciembre de 2023. Estaremos en esa Mesa de Negociación presionantes para que los habituales firmantes "no traguen" como hasta ahora y podamos tener subidas referenciadas al IPC, eliminar cláusulas de absorción y compensación, etc.

Como referencia podemos decir que en la empresa Primark, se ha logrado un Convenio a 3 años con alzas salariales a partir de un 18% lo cual supone un incremento de 3.235 euros en 3 años. Igualito que en el Banco. El primer año la subida será del 7,3% el segundo del 5,5% y el tercero del 5,2%. La plantilla de Primark es de 9.000 empleados/as, de las que el 80% son mujeres.

Otra gran empresa del mismo sector, Inditex, ha acordado salarios mínimos de 18.000 euros. Quienes el nuevo convenio de Banca se les tendrá que caer la cara de vergüenza cuando se refieran al nivel de acceso a la profesión.

ABRIL 2023

CGT, SIEMPRE A TU LADO.

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