



HEMOS SOLICITADO DEL BANCO QUE RECALCULE LAS ACCIONES DE LOS PREMIOS DE ANTIGÜEDAD COMPUTANDO PARA ELLO LOS PERIODOS DE LOS CONTRATOS TEMPORALES ANTERIORES AL INDEFINIDO

Con fecha 8 de enero de 2008 planteamos a la empresa por escrito que reconociese el período de eventualidad en BBV o ya BBVA (contratos temporales, de obra, etc.) a aquellas personas, ahora fijas en BBVA, para el cálculo del número de acciones a percibir por los premios de antigüedad que debieran percibir y solicitamos que se corrigiese esa “deficiencia” a través de la Comisión Interpretativa del Acuerdo de BB.SS. firmado el 18 de octubre de 2007 evitando así la interposición, de entrada, de la correspondiente demanda judicial. En el mismo sentido nos dirigimos a los tres sindicatos firmantes de dicho acuerdo.

Ni la empresa ni los sindicatos firmantes se han dignado hasta ahora a contestar al respecto. Si de la empresa cabe esperarlo, no tanto de los otros sindicatos. Estamos solicitando de nuevo por escrito a la Dirección la resolución positiva de este contencioso.

En esta nueva petición, **comunicamos a la Dirección la reciente publicación de una Sentencia del Tribunal Supremo en Unificación de Doctrina, es decir: que sienta jurisprudencia, estableciendo que el periodo de contratación temporal aunque transcurran más de 20 días hasta la firma del contrato indefinido, ha de ser computado a los efectos de antigüedad.** De no reconocerse este derecho en BBVA para el recálculo de la liquidación de los Premios de Antigüedad de multitud de compañeros nuestros, **desde CGT interpondremos el correspondiente Conflicto Colectivo.** No parecería lógico que la Dirección apostase por la dilación en el reconocimiento de un derecho ya confirmado jurídicamente y esperamos que los Sindicatos firmantes de la Homologación de BB.SS. (con sus correspondientes lagunas) esta vez sí se responsabilicen de defender, con CGT, el derecho a reconocer los “servicios efectivos” por el tiempo de contrato temporal en BBVA.

LOS CONTRATOS EVENTUALES NO SON FÓRMULAS PARA PODER ABUSAR DE LOS JOVENES: TENÉIS VUESTROS DERECHOS Y DEBÉIS EXIGIRLOS

La contratación eventual, al igual que a través de ETT, está siendo y cada vez más responsabilidad de Zonas, CBC y Directores de Oficina, con presupuestos que se imputan a las propias Oficinas o Departamentos contratantes. Esta situación, a nuestro entender, facilita aún más si cabe que existan desaprensivos que se aprovechen de los temporales: Se intenta que la gente no disfrute los 4 días de licencia; vacaciones; libranza rotativa de sábados; se les “obliga” a prolongar la jornada y se realiza sobre ellos cualquier presión y abuso bajo la amenaza de no renovar o no hacerle fijo. **Hay que denunciar estas situaciones y a estos irresponsables.**

Recientemente, en Alcalá 16, se comunicó a dos personas la finalización del contrato de obra para la recolocación en ese centro de las cajas de alquiler de determinadas oficinas de la red de Madrid. **Era absolutamente falso que el contrato hubiera finalizado** pero así se lo comunicaron, en la esperanza de que aceptasen los hechos y ahí se acabara todo. Estos dos compañeros reclamaron su despido a través de nuestros abogados y el Banco no tuvo más opción que “reconocer la improcedencia” de su despido e indemnizarlos correspondientemente. Previamente el rey de taifas oportuno les había negado los días de licencia pendientes de disfrutar y les había presionado de malas maneras. Estas actitudes de determinados directores de Oficina o Zonas, quién sea, son las que merecen ser sancionadas. Después de todo esto quien pierde son siempre los mismos, los trabajadores y la atención a la clientela. **Es hora de exigir responsabilidades.**

También hemos recordado recientemente a la Dirección de Relaciones Laborales su COMPROMISO DE NEGOCIAR LA MEJORA DE LAS APORTACIONES AL FONDO DE PENSIONES DEL COLECTIVO QUE PERCIBE 540,91 EUROS ANUALES, la conveniencia de debatir su oferta de CIERRE DE ALGUNAS OFICINAS TODOS LOS SÁBADOS y nuestro requerimiento de que modifiquen su decisión de sustituir EL PLUS TRANSITORIO DE APODERAMIENTO (ART. 19.6) DEL CONVENIO COLECTIVO POR C.V.P. (ABSORBIBLE).

Os informaremos de la respuesta de la empresa o las iniciativas que pongamos en marcha en caso de no recibir respuesta o si la misma fuera negativa.