



A.- PUESTOS DE ASESORAMIENTO

Con fecha 4 de Julio, recibimos la última información (la anterior fue en 2008) a la que está obligada la Empresa sobre qué oficinas son SFP y cuánta plantilla pertenece en ellas a ASESORAMIENTO. Esto es fruto del Acuerdo firmado en 2005 por CGT y la mayoría de Sindicatos en el que se definen estas labores, **se fija un horario continuado del 15-06 al 15-09**, se establece que, **al cabo de 6 meses en el puesto y la especialización acreditada**, la **categoría mínima debe ser el N-8 y un plus anual de 1.500 € más las subidas de Convenio** desde entonces.

Han pasado 10 años sin información y solo un litigio jurídico les hace mover ficha incluso para cumplir lo acordado. Esta comunicación es el primer dato, incluso legal, para poder asegurar CGT que al 4 de julio **la Dirección asume que hay 1.115 oficinas de Servicios Financieros Personales (SFP) y que en ellas hay 1.675 personas con sus condiciones tanto de horario como de Nivel y Salario.**

No nos cuadran las cuentas. Por diferencia, vemos que incluyen a Gestorxs de Banca Personal y Gestorxs de Pymes. Excluyen a Banquerxs Privados y se dan ciertas divergencias con el propio Directorio, bien por error, bien por distorsión. Solicitaremos más información a TyC pues, una vez hecho el contraste de esta información con el Directorio, nos salen hasta 13 puestos funcionales (*) a los que podrían aplicarse estas condiciones con un total de 2.025 personas.

Es inaceptable que la Dirección lleve meses pretendiendo que parte o todos los Banqueros Privados y Gestores de Banca Personal, se adscriban a un nuevo horario que supone establecer en verano que de lunes a jueves hay que partir la jornada obligatoriamente, cuando ahora, con esta relación hay, como mínimo, 1.675 personas QUE NO ES ASI y además una parte de los Banqueros Privados lo son tras haber firmado en su día, el horario de oficina SFP que fijaba del 15-06 al 15-09 las 7 horas de jornada a voluntad del trabajador, luego es ese y no otro, su horario laboral.

(*) Esto da para otro capítulo muy extenso que desarrollaremos en otro momento: Mientras en Convenio Colectivo existen únicamente 12 niveles salariales, en BBVA hay más de 600 puestos funcionales con distintos salarios, incluso en cada puesto... por no hablar de sus retribuciones extra-convenio.

B.- VIGILANTES DE LA NÓMINA

Compañeros que reciben mensualmente aportaciones porcentuales sobre los conceptos pensionables a su Fondo de Pensiones nos han preguntado porqué no les cuadraba la cantidad de tal aportación en la nómina de julio.

Efectivamente: En la nómina de Junio, por error, se aplicó el % de aportación al concepto salarial de Gratificación extra Junio «no pensionable» y en Julio, SIN ACLARACIÓN AL-

GUNA EN LA PROPIA NÓMINA, han descontado de la aportación de ese mes, el exceso por error de Junio. Hubiera sido de agradecer una aclaración, aunque estamos mal acostumbrados a ese rechazable criterio de muchos directivos de "si erralla no enmendalla o, al menos, disimulalla".

C.-HORAS EXTRAS. ¡CLARO QUE SÍ! ¿Tienes boli, tienes grapadora, tienes folios, tienes sobres? **Pide a quien efectúa el pedido de material en tu oficina o departamento que pida una Libreta de Horas Extras**, al menos para tí. Está entre el material a nuestra disposición porque es obligación del Banco. Con su membrete BBVA, el impreso oficial, la Libreta te la enviarán y es para tí. Cuando la uses, refleja el día en que has prolongado tu jornada DIARIA, bien en tu puesto, bien en un curso, etc. y que te la vise tu jefe y la envíe a personal

Se pueden compensar en tiempo libre, pero también se pagan. Según la propia información trimestral que el Banco está obligado a trasladarnos, una media de 700 horas/trimestre son pagadas. La inmensa mayoría en los edificios singulares de Madrid, pero también hay en la Red y otros servicios... **¿por qué a ti no?**

D.- ¡TOMA PRODUCTIVIDAD!! Según datos de Hacienda, **entre 2006 y 2016, el salario en el conjunto de empresas privadas se incrementó en un +0,6%**. En el mismo periodo, la masa salarial del sector público se elevó un +18,4%. **Los directivos subieron sus emolumentos declarados en un 63,5%**. Sólo entre 2015 y 2016 se subieron su sueldo el 17,1%.

Ente esta élite, están los voceros que exigieron congelar los Salarios y ahora no incrementarlos a la par que el PIB. Claro está que sus salarios no se topan por los Acuerdos Estatales de Negociación Colectiva (AENC) que firman con los Sindicatos Institucionales. Ahí sólo regulan los nuestros.

Es como si a los obreros de las pirámides apenas se les diera comida, pero a los que les animan a latigazos para subir su productividad se les incrementara la ración, **argumentando que si no fuera por los latigazos, la pirámide no se acababa a tiempo**. A eso llaman productividad. Claro está que nadie probó a dejar sin comer a los del látigo y repartir su comida entre los esforzados.

E.- CONCILIACIÓN... ASÍ, PARA TODXS Recientemente hemos tenido conocimiento del traslado (con ascenso incluido) de un Gestor de Personal a una Territorial distinta a la de origen. Este traslado ha sido complementado con el de su cónyuge a la misma provincia, deseo compartido por tantos y tantas compañeros y compañeras.

Nos alegramos por ellos y **esperamos que sea una nueva -y mejor- forma de tratar la política de ubicaciones** que venimos denunciando desde lejos, pues la ley del embudo no parece muy razonable ni recomendable.

Septiembre de 2017

