

Año nuevo...

Vaya por delante nuestros deseos de felicidad personal y éxito profesional para toda la plantilla en 2018.

... vida nueva

Según establece el Convenio colectivo, la escala salarial se incrementa en 2018 el 1,25%. Esta revisión afecta a los siguientes conceptos:

4001	SUELDO BASE
4002	SUELDO BASE 2
4003	COMPL.TRANSIT.ASCENSO
4005	SUELDO BASE 4
4009	ANTIGÜEDAD 2
4010	ANTIGÜEDAD
4011	ANTIGÜEDAD 3
4063	GRATIF. DE APODERAMIENTO
4105	PLUS DE TURNOS
4218	COMPENSACIÓN DIF. PAGAS
4333	COMPL. RESIDENCIA
4462	PLUS CONVENIO F
4463	PLUS CONVENIO V
4536	RCR FIJA

Los restantes conceptos están congelados o se actualizan “a criterio de la dirección”. Hasta donde sabemos, el criterio es que no se actualizarán.

Adicionalmente, dentro del primer semestre se abonará una cantidad no incorporada a la tabla salarial, en función del resultado consolidado (mínimo 0,25% y máximo 0,75%). El importe se calculará sobre los conceptos salariales recogidos en convenio (los más relevantes son el sueldo base y la antigüedad). Con los datos del tercer trimestre, es probable que el porcentaje a cobrar sea el 0,50%.

El 31 de diciembre finalizó sin acuerdo el período de estudio, en la mesa del convenio colectivo, para la transformación de la antigüedad. A partir de enero, se reanuda el devengo de trienios para los niveles I al VIII. La vigencia de este convenio colectivo finaliza el 31 de diciembre.

Con la entrada en vigor de la directiva MiFID2 se altera profundamente la forma en que nos relacionamos con los clientes de productos de inversión. Las nuevas exigencias de información, supervisión y registro recaen sobre una red de oficinas con una plantilla insuficiente en muchos casos. Y es que para la dirección, la red de oficinas solo tiene trabajo comercial y no les consta la carga administrativa.

... o no tan nueva.

Hay circunstancias que no cambian con el año nuevo.

No existen incidencias operativas, como no han existido las reclamaciones por la cláusula suelo en los préstamos hipotecarios, ni hay requerimientos de auditoría o del servicio de blanqueo de capitales. No nos extraña que ahora la dirección considere que las modificaciones de procedimientos derivadas de MiFID2 no obliguen a reforzar la plantilla de oficinas.

En este mes echa a andar el proceso de evaluación del desempeño. La nota resultante de la evaluación de competencias puede anular total o parcialmente el importe a cobrar en concepto de retribución variable. Volverán puntualmente las presiones para rebajar la puntuación de la evaluación y las rebajas directas posteriores a la evaluación.

La pretendida transparencia del sistema de retribución variable se pierde año a año, pues a lo anterior se suma la “bolsa” que reparte cada responsable en función de, para que se entienda bien, *lo que le da la gana*.

Como novedad, el incentivo a percibir se ponderará por el porcentaje de logro global de todo el Grupo. Más que la aportación individual, el SRV valora el acierto de la estrategia corporativa y la consideración que merecemos a nuestro jefe.

Seguiremos sufriendo el **Programa MÁS**, que ha dejado de ser una herramienta para alcanzar los objetivos para transformarse en un objetivo por sí mismo. Sería bueno que alguien asumiera que la *coreografía* que incorporaba fue una divertida ocurrencia y que se le dé digna sepultura a todo el proyecto.

Volverá también la distribución caprichosa y sin control suficiente de los objetivos del Panel de Productividad (con impacto directo en el SRV). Además de ese “capricho” de incrementar los objetivos en medio del partido, o de crear un alternativo “PDP Plus” para algunos gestores. Este reparto de objetivos genera, con más frecuencia de la razonable, problemas en el seno de los equipos de oficinas y es que todos sabemos cómo se ha empleado contra la plantilla el incumplimiento de las metas individuales.

Apenas comenzado el año, se ha puesto en marcha el proceso para la venta de otra cartera de créditos en situación irregular. La reducción de las carteras empeorará las posibilidades de alcanzar los objetivos de los gestores afectados.

Con este panorama, será necesaria mucha suerte en el nuevo ejercicio.

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

NOMBRE Y APELLIDOS _____

DNI _____ N° / NOMBRE DE OFICINA _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____ E-MAIL _____

CUENTA DE CARGO _____ FIRMA _____

Entrégala a tus representantes de CC.OO., o afíliate a través de nuestra Web.

Móviles de Contacto: 676775639 – 666843572 – 666114051 – 626353005

Correo electrónico: abanca@servicios.ccoo.es

<http://www.ccoo-servicios.es/abanca/>

PROTECCIÓN DE DATOS:

De conformidad con la ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como -en todo caso- a la C.S. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CCOO Responsable de Protección de datos, C/ Fernández de la Hoz nº 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia “PROTECCIÓN DE DATOS”. Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a lodp@ccoo.es o llamar al teléfono 91 7028077.