

## **CAMBIOS: DE UBICACIÓN, DE FUNCIONES, DE JORNADA...** **DERECHOS Y DEBERES DE LA PLANTILLA BBVA**

Este mes de noviembre es un periodo de muchos cambios en el banco, dentro de Catalunya, motivado por la confluencia de diversos factores: cierre de 55 oficinas el próximo día 22, prejubilación de un gran número de compañeros y compañeras, asignación definitiva de funciones al personal procedente de Unnim (en muchos casos, supone también cambio de ubicación y propuesta de modificación de jornada), reparto de los EAO entre los CBC, y dispersión de la UGR (BBVA Contigo), hasta ahora centralizada en Barcelona, con ampliación del número global de las personas que trabajan.

Se añade el proceso de catalogación que, para la mitad de la plantilla, es una novedad, y el mantenimiento aún de más de 100 compañeros y compañeras en el ERE de Unnim, a la espera de las plazas que se publiquen en el Apúntate.

Ante esta acumulación de cambios, es conveniente diferenciar entre lo que la empresa puede exigirnos (nuestros deberes) y las que nos puede pedir pero no es obligatorio aceptar (nuestros derechos). Hacemos un resumen.

### **Cambios de ubicación**

Cualquier cambio a un centro de trabajo, que conlleve cambio de municipio, y esté a más de 25 km de donde trabajamos, es voluntario. Esto significa que, si se acepta, es porque, a juicio de la persona interesada, supone una mejora en su situación actual: una promoción, una mejora salarial, además de una motivación profesional. Por ser voluntario, las condiciones del traslado son las que acuerden las dos partes (compensación económica por el desplazamiento, mantenimiento o no del antiguo municipio como centro de referencia para posteriores cambios, etc.).

El traslado a un municipio a menos de 25 km sí es exigible por parte del banco, eso sí, respetando evidentemente los aspectos sobre funciones y jornada que comentaremos más adelante. En estos casos, igualmente se han de compensar los costes por desplazamiento. Cuando interese mantener el municipio anterior como centro de referencia para futuros traslados a menos de 25 kilómetros, debemos hacer constar que el traslado no es voluntario. CCOO ponemos a disposición de nuestra afiliación un modelo de carta en este sentido, que también nos encargamos de tramitar en RRHH.

### **Cambios de funciones y formación.**

#### **Primero.**

- a) La aceptación de poderes es voluntaria.
- b) Para tener poderes en banca hay que tener como mínimo el Nivel VIII.
- c) El personal del Grupo Administrativo (Niveles XI a IX) no debe realizar funciones del Grupo Técnico (Niveles VIII a I), sin que sean aceptadas voluntariamente; en este caso, a los 6 meses ha de pasar al Grupo Técnico, con el correspondiente nivel retributivo (art. 8 del Convenio).
- d) La dirección de una oficina y la dirección comercial de oficinas cabeceras implica tener como mínimo el Nivel VI.

#### **Comfia-CCOO sección sindical BBVA**

Tel. 93 401 44 53 - 91 594 42 36 - [bbvaccOO@comfia.ccoo.es](mailto:bbvaccOO@comfia.ccoo.es)  
[www.comfia.net/bbva](http://www.comfia.net/bbva) - Portal Sindical en espacio - <http://twitter.com/comfiaccoobbva> - [www.comfia.info](http://www.comfia.info)  
adheridas a la **unión network international**

**Segundo.** Las funciones comerciales son propias de ambos Grupos, Técnico y Administrativo. Las funciones de GAC (caja) son propias del Grupo Administrativo. Un/a técnico al que le hubieran retirado los poderes, puede aceptar voluntariamente funciones administrativas (algo que no afecta al salario ni al Nivel, pero sí al bonus de referencia); si no es voluntario, el límite para hacer estas funciones es de 3 años. Para ello hay que hacerlo constar por escrito (CCOO tenemos modelo de carta para nuestra afiliación).

**Tercero.** El acceso a algunas funciones (como AFP - Asesor/a Financiero Personal, p. e.) está regulado por un acuerdo sindical. Implica también un Nivel mínimo, el VIII, y un complemento salarial de 1.807 euros. En caso de duda, es conveniente que consultes con CCOO las condiciones establecidas para el cumplimiento de las funciones asignadas.

**Cuarto.** La formación. Más de un millar de compañeros han recibido la notificación de estar inscritos a cursillos de formación por gestión comercial. Cursillos a realizar a través del e-campus y que suman 90 horas de dedicación. **La formación es obligatoria hacerla siempre que se realice dentro de la jornada laboral.** Obviamente, no se puede hacer ninguna formación si toda la jornada se dedica a las funciones habituales encomendadas. Ya sabemos que el banco espera que la gente dedique toda su jornada en el trabajo, y que las 90 horas de formación las saque de su vida personal. Pues bien, es preciso que el banco se adapte a la realidad (y de paso, a la legalidad).

### Cambios de jornada

Punto de partida: la jornada general del banco es de 8 a 15, de lunes a viernes, y las tardes de los jueves (2,45h), desde el 1 de octubre al 31 de marzo. Una jornada excelente, conseguida con años de lucha y negociación sindical.

**Cualquier otra jornada requiere la aceptación voluntaria.** Existen dos modalidades de jornada partida: **la de SSCC**, no negociada con la RLT, que se ofrece al personal que trabaje en grandes edificios, y la de **oficina SFP** (Servicios Financieros Personales), aplicable al personal de estas oficinas, negociada por acuerdo laboral y significativamente mejor: Pertenencia al Grupo de Técnicos, complemento salarial por dicha adscripción, 1 hora menos/semana (del 15-9 al 15-6), y la garantía, a opción del trabajador/a, de poder hacer jornada continuada en los 3 meses de verano. Compara el [Acuerdo SFP](#), que incluye la regulación de la jornada, complemento y Nivel, con [un modelo de jornada SSCC](#).

Una vez aclarado todo lo anterior, hemos detectado un hecho preocupante, algo que según RRHH es un “error sin mala fe”: el banco está ofreciendo la jornada de SSCC a plantilla de la Red (en muchos casos a personas del colectivo de Unnim por cambio funcional), y no la jornada de oficinas SFP, que es la que tocaría.

**Conclusión: nuestro derecho es tener jornada continuada. Cualquier cambio a jornada partida siempre es un acto voluntario y, en caso de aceptarlo, se debe firmar la jornada SFP, garantizada por acuerdo laboral, y no la de SSCC.**

CCOO garantizamos el ejercicio de los derechos para todos los trabajadores y trabajadoras que así lo deseen.

**Seguimos trabajando, seguiremos informando**  
**11 de noviembre de 2013**