

## **CANVIS: D'UBICACIÓ, DE FUNCIONS, DE JORNADA... DRETS I ELS DEURES de LA PLANTILLA BBVA**

Aquest mes de novembre és un període de molts canvis en el banc a Catalunya, motivat per la confluència de diversos factors: tancament de 55 oficines el dia 22 vinent, prejubilació d'un gran nombre de companys i companyes, assignació definitiva de funcions al personal procedent de Unnim (en molts casos, també suposa canvi d'ubicació i proposta de modificació de jornada), repartiment dels EAO entre els CBC, i dispersió de la UGR (BBVA Contigo), fins ara centralitzada a Barcelona, amb ampliació del nombre global de les persones que hi treballen.

S'hi afegeix el procés de catalogació que, per a la meitat de la plantilla és una novetat, i el manteniment encara de més de 100 companys i companyes a l'ERO d'Unnim, a l'espera de les places que es publiquin en el Apúntate.

Davant aquesta acumulació de canvis, és convenient diferenciar entre el que l'empresa ens pot exigir (els nostres deures) i les que ens pot demanar però no és obligatori acceptar (els nostres drets). Fem un resum.

### **Canvis d'ubicació**

Qualsevol canvi a un centre de treball, que comporti el canvi de municipi, i estigui a més de 25 km d'on treballem, és voluntari. Això significa que, si s'accepta, és perquè, a judici de la persona interessada, suposa una millora en la seva situació actual: una promoció, una millora salarial, a més d'una motivació professional. Al ser voluntari, les condicions del trasllat són les que acordin les dues parts (compensació econòmica pel desplaçament, manteniment o no de l'antic municipi com a centre de referència per posteriors canvis, etc.).

El trasllat a un municipi a menys de 25 km sí que és exigible per part del banc, això sí, respectant evidentment els aspectes sobre funcions i jornada que comentarem més endavant. En aquests casos, igualment s'han de compensar els costos per desplaçament. Quan interessi mantenir el municipi anterior com a centre de referència per a futurs trasllats a menys de 25 quilòmetres, hem de fer constar que el trasllat no és voluntari. CCOO posem a disposició de la nostra afiliació un model de carta en aquest sentit, que també ens encarreguem de tramitar a RH.

### **Canvis de funcions i formació.**

#### **Primer.**

- a) L'acceptació de poders és voluntària.
- b) Per tenir poders en banca s'ha de tenir com a mínim el Nivell VIII.
- c) El personal del Grup Administratiu (Nivells XI a IX) no ha de realitzar funcions del Grup Tècnic (Nivells VIII a I), sense que siguin acceptades voluntàriament; en aquest cas, als 6 mesos ha de passar al Grup Tècnic, amb el corresponent nivell retributiu (art. 8 del Conveni).
- d) La direcció d'una oficina i la direcció comercial d'oficines capçaleres implica tenir com a mínim el Nivell VI.

**Segon.** Les funcions comercials són pròpies de tots dos Grups, Tècnic i Administratiu. Les funcions de GAC (caixa) són pròpies del Grupo Administratiu. Un/a tècnic a qui li haguessin retirat els poders, pot acceptar voluntàriament funcions administratives (cosa que no afecta el salari ni al Nivel, però sí al bonus de referència); si no és voluntari, el límit per fer aquestes funcions és de 3 anys. Per a això s'ha de fer-ho constar per escrit (CCOO tenim model de carta per a la nostra afiliació).

**Tercer.** L'accés a algunes funcions (com - AFP Assessor/a Financer Personal, p.ex.) està regulat per un acord sindical. Implica també un Nivell mínim, el VIII, i un complement salarial de 1.807 euros. En cas de dubte, és convenient que consultis amb CCOO les condicions establertes per al compliment de les funcions assignades.

**Quart.** La formació. Més d'un miler de companys han rebut la notificació d'estar inscrits a cursets de formació per gestió comercial. Cursets a realitzar a través del e-campus i que sumen un total de 90 hores de dedicació. **La formació és obligatòria fer-la sempre que es realitzi dins de la jornada laboral.** Òbviament, no es pot fer cap formació si tota la jornada es dedica a les funcions habituals encomanades. Ja sabem que el banc espera que la gent dediqui tota la seva jornada a la feina, i que les 90 hores de formació les tregui de la seva vida personal. Doncs bé, és necessari que el banc s'adapti a la realitat (i de passada, a la legalitat).

### Canvis de jornada

Punt de partida: la jornada general del banc és de 8 a 15, de dilluns a divendres, i les tardes dels dijous (2,45h), des de l'1 d'octubre al 31 de març. Una jornada excel·lent, aconseguida amb anys de lluita i negociació sindical.

**Qualsevol altra jornada requereix l'acceptació voluntària.** Hi ha dues modalitats de jornada partida: la de SSCC, no negociada amb la RLT, que s'ofereix al personal que treballi en grans edificis, i la d'oficina SFP (Servicios Financieros Personales), aplicable al personal d'aquestes oficines, negociada per acord laboral i significativament millor: Pertinença al Grup de Tècnics, complement salarial per aquesta adscripció, 1 hora menys / setmana (del 15-9 al 15-6), i la garantia, a opció del treballador/a, de poder fer jornada continuada en els 3 mesos d'estiu. Compara [l'Acord SFP](#), que inclou la regulació de la jornada, complement i Nivell, amb [un model de jornada SSCC](#).

Una vegada aclarit tot això anterior, hem detectat un fet preocupant, cosa que segons RH és un "error sense mala fe": el banc està oferint la jornada de SSCC a plantilla de la Xarxa (en molts casos a persones del col·lectiu de Unnim per canvi funcional), i no la jornada d'oficines SFP, que és la que tocaria.

Conclusió: el nostre dret és tenir jornada continuada. **Qualsevol canvi a jornada partida sempre és un acte voluntari** i, en cas d'acceptar-ho, s'ha de firmar la jornada SFP, garantida per acord laboral, i no la de SSCC.

CCOO garantim l'exercici dels drets per a tots els treballadors i treballadores que així ho desitgin.

**Continuem treballant, seguirem informant.**

11 de novembre de 2013