



## A.- PROYECTO COSMOS EN EL MEJOR BANCO UNIVERSAL

Nos lanzan el nombre: "Cosmos". Pero no definen claramente su contenido. Los creadores del mejor Banco Universal del Mundo, tienen un pasado y una experiencia que nos deja muy intranquilos citando algo tan etéreo como el Cosmos. **Los más jóvenes no recuerdan a la empresa Argentaria Servicios Informáticos (ASI)** primer proyecto de segregación del área en Banca. Toda una agresión que, aunque fuera pactada con la mayoría sindical, las personas concretas que la representaban en Informática, acabaron por sumarse a CGT que contó con la totalidad de la representación sindical en ASI. Desde 2001 las personas que sufrieron el proceso, volvieron al BBVA.

## B.- UN EJEMPLO DOCUMENTADO

**El AVE de un Responsable Subunidad-1 de Particulares es 14 VECES superior al Técnico 4 de Particulares.** Como ese AVE es, además, multiplicado por la Evaluación y ésta se encuentra prefijada en gran medida respetando el escalafón, la diferencia en el DOR se ampliará bastante más. Hay que añadirle también la diferencia de Salario Funcional (CVP) que, como sabéis, es también clandestina. Y, por último, está la diferencia del Salario Reglamentario de Convenio que es, con diferencia la menor, ya que la proporción entre el N-XI y el N-I, es del 266%. **¿De cuánta diferencia salarial hablamos en esa unidad?** Por cifrarla comedidamente, **unos 85.000 € pueden separar a una de otra persona** de esta Unidad puesta como ejemplo. **No hablamos de ningún Directivo**, ya que la diferencia sería mayor.

El Sistema de Retribución Extra BBVA (Funcional e Incentivación) se fue desmadrando desde su creación, hasta representar en 2007 el 50% del total de la Masa Salarial que "soporta" el Banco. Las migajas de abajo se usan para justificar un escalafón retributivo que crece exponencialmente, sin haber esas diferencias de aportación.

## C.- PRINCIPAL PROBLEMA LABORAL: LA FALTA DE PLANTILLA

Con fecha 11/06/2015 CGT entregó propuesta formal a la Dirección sobre un PLAN DE EMPLEO, abordando tanto la necesaria nueva Contratación, como la Temporalidad y la definición de puestos vacantes. En la misma expusimos que dado que la Dirección lleva demasiado tiempo haciendo oídos sordos a un nivel de plantilla insoportable y contrario al servicio pretendido a la clientela, CGT se movilizaría ante la clientela, como único modo de hacernos oír por los responsables de "Negocios". Desde entonces, delegados CGT hemos venido repartiendo por oficinas (entre ellas, alguna CBC) un escrito a la clientela en este sentido.

Nunca hemos conocido el actual nivel de estrés, ansiedad y disposición a colgar las llaves que se da hoy en la Red de oficinas. Si hoy no gritamos, mañana será aún peor, porque los Directivos están a otras cosas, no a proveer de los medios necesarios para el Servicio que se nos exige.

La CGT contamos con delegados en 30 provincias y, en muchas de ellas, estamos dedicando una jornada o más a expresar este problema. No será la solución mágica, pero entendemos que los Sindicatos estamos para hacer que la Dirección mueva ficha en los problemas más acuciantes para la plantilla. Muchos CBC's nos han expresado compartir la prioridad y entender el mensaje que queremos trasladar. Pero otros aún, se quedan en el incordio que les representa nuestra presencia, cuando ellos mejor que nadie saben las vacantes que acaban de definir (escasísimas) y cómo se hacen o se dejan de hacer las coberturas, cuando no digamos los horarios reales de salida de su plantilla.

**D.- NOVACIÓN CONTRACTUAL. TENEMOS RAZÓN** En 2014, el Banco impuso 7 casos de reducción drástica de la CVP, contra la voluntad de los afectados, con una simple comunicación a los Comités de Empresa, al no alcanzar la cifra de 30 en 3 meses que fijó la Reforma Laboral, evitando así un proceso de negociación obligada con los Sindicatos sobre las causas objetivas (o no) de una modificación unilateral de las condiciones de trabajo. **Afectó a 1 persona por cada Territorial.**

CGT propusimos una actuación conjunta al resto de Sindicatos, pero la rechazaron por entender que el asunto era complejo y generaría temor entre la plantilla.

Interpusimos en solitario denuncia en la Audiencia Nacional que obligó a BBVA a entregarnos todas las novaciones contractuales, tanto impuestas como acordadas, de los últimos 13 meses. **Con fecha 03/09 el Banco ha cumplido entregándonos la relación de otras 90 personas identificadas con su DOR y CVP anteriores y los nuevos tras el "hachazo".** Son por tanto 97 personas en 13 meses, rozando la legalidad que hoy le permite sortear la negociación y razonamiento de una modificación sustancial (Jornada, horario, retribución) de las condiciones laborales.

Habiendo comprobado este extremo cuyo dato nos negaba la Dirección, **hemos obtenido también el reconocimiento judicial** de que una alteración significativa sobre el Nivel Retributivo, aunque sea en sus partidas Extras (CVP y AVE), supone una NOVACIÓN CONTRACTUAL y como tal, debe estar justificada. Sólo 7 personas no firmaron el conforme, pero **es un error pensar que como el Banco lo "da", el Banco lo puede "quitar" sin más.** Todo cambio funcional debe responder a criterios organizativos, que muchas veces no existen y nos podemos oponer por tanto a ellos.

Tengamos claro que lo que percibimos, sea regulado o discrecional del Banco, debe responder en exclusiva a criterios laborales demostrables. Al dejar de percibirlos o verlos mermados, ¡LO MISMO! Todos hemos oído burradas de que *"como el Banco te lo da graciamente, te lo puede luego quitar"*. Eso son: ¡Burradas! Si te ocurre, si te lo sueltan como presión, etc. no te calles. **Te explicaremos cómo abordarlo.**

**Y recuerda:** para interponer demanda judicial contra esta medida tienes 20 días laborables desde su conocimiento, **y, sobre todo: NO FIRMES.**

Octubre de 2015

