



A.- ¿GRACIAS A SU FIRMEZA? En una reciente circular, UGT (firmante junto a CCOO del vigente Convenio Colectivo) afirmaba que "gracias a su firmeza como sindicato representativo sectorial se retoma la generación de trienios para los grupos comprendidos en los niveles 1 a 8 inclusive.

Lástima que les faltara la firmeza necesaria para, en el momento de la firma del convenio, impidieran que **hayamos tenido congelados la generación de trienios durante 18 meses.**

Lástima también que justificaran el ambiguo redactado del art. 14.2.4 a cambio de eliminar el artículo que figuraba en Convenios anteriores por el que se podía promocionar por oposición hasta el nivel 8 o el artículo que recogía el valor primado de las horas extraordinarias, etc. etc.

Lo cierto es que no nos parece que hayan demostrado mucha firmeza ante las reivindicaciones patronales.

B.- MÁS SOBRE TRIENIOS DE TÉCNICOS Hemos detectado algún caso en que **en julio de 2016 no se produjo el abono de la parte del Trienio de Técnico devengado hasta esa fecha.** Al parecer, se trata de casos en que no se había cumplido aún el primer Trienio de Técnico.

Creemos que se trata de un error por lo que nos hemos dirigido a TyC para que revisen y procedan a su rectificación y abono correspondiente.

Quienes os encontréis en este caso, no dudéis en poneros en contacto con nosotros.

C.- LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR Habitualmente recibimos consultas en relación con los días que tenemos derecho para la asistencia a familiares hasta segundo grado de consanguinidad, y en especial a la consideración de si son días naturales o laborables.

Desde CGT siempre hemos defendido que son laborables, y en este sentido hemos encontrado una **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (sede de Las Palmas), y en concreto la 881/216 de 25/10/2016 en la que corrobora por completo nuestras tesis,** es más no especifica en qué momento hay que cogerlas, **más allá que los días no laborables no computan para esta licencia,** aunque como todos somos profesionales y lógicos los usaremos en los días que nuestro familiar está hospitalizado o, no estándolo ya, necesita de nuestra ayuda.

Entendemos que esta sentencia debe aclarar esta habitual consulta y en el caso de que se pusiese en duda poneros en contacto con cualquiera de nuestros Delegados para hacer seguir la reclamación a Talento & Cultura.

D.- UN POCO DE SENTIDO COMÚN Nos consta que el goteo de este problema está empezando a calar en T&C y ya es hora. **Hablamos de las desubicaciones.**

Por un lado, tenemos a las personas que **fruto del ERE de CX** se desplazaron para salvar su empleo. En estos momentos, **menos de 100 personas según nuestros datos** (faltos aún de confirmación de la Dirección), **sobreviven anímicamente muy tocados a muchos cientos de kilómetros de su entorno familiar**. Verdaderos dramas que seguimos reclamando se aborden, partiendo de una entrevista personal y se fije un plazo para su acercamiento imprescindible.

Por otro, los centenares de **jóvenes que en los últimos años han ingresado** bien vía del "abaratamiento" del Nivel XII del nuevo Convenio, bien pasando por el Contrato en Prácticas y su conversión en N-XI, **LA INMENSA MAYORÍA DE ELLOS a cientos de kilómetros de su entorno familiar**. Es un despropósito de gestión de RR.HH. por la que se les hace natural colocar al de una provincia en otra bien lejana y viceversa con otro de aquella en la primera.

Esta situación de deslocalización a algunos no les afecta, porque construyen su vida personal donde han ido, pero para muchos otros, se les hace imposible **y llega a chocar con la evolución natural de una persona en la vida**. Hay verdaderos dramas y lo peor es que nadie les escucha suficientemente. El escuchador debiera ser el Gestor de Personal, pero entre que no está muy clara su función, tiene poco poder de resolución y le supera la tarea para cientos y cientos de trabajadores que gestionar, muy habitualmente o no escucha o incluso se vuelve contra el joven.

El asunto parece ser que ha adquirido la categoría de "problema" **y que como tal se ha puesto encima de alguna mesa de reunión de T&C**. Desde luego es algo. LES FELICITAMOS Y NOS ALEGRAMOS. Un mínimo sería entrevistar, preguntar y revisar con una sonrisa. **Escuchar los problemas es el mejor modo de evitar su conflictividad**. Por nuestra parte seguiremos recomendando expresarse abiertamente ante T&C y con nuestro conocimiento y respaldo. Queremos que 2018 SEA EL AÑO DEL TRATO HUMANO EN LAS RELACIONES LABORALES BBVA.

E.- TOPANDO QUE ES GERUNDIO

Para 2018, el máximo de cotización en todos los Grupos es de **3.751,20 en 12 pagas**. Es decir, **aquellas personas que ganan más de 45.014,4€ su exceso no es cotizado a la Seguridad Social** ni en la cuota patronal del 23,6%, ni en la cuota del trabajador, del 7,3%. El Gobierno ha congelado este año este tope que beneficia abiertamente a las empresas. El mismo Gobierno que insiste en el déficit de la Seg. Social, deja de ingresar en torno a los 5.000 MM€/año por las aproximadas 2 Millones de personas que ganan más que este tope de cotización.

La Pensión Máxima en 2018 es de 36.121,4 €. ¿Se hablará de esto en el Pacto de Toledo? ¿Lo denunciarán los Sindicatos institucionales que firmaron la última Reforma de las Pensiones alargando la edad de jubilación a los 67 años? Cotizar por lo que se gana, no debiera sonar extraño, ¿NO?

F.- AYUDA COMIDA 2018

Con fecha 23 de enero insistimos formalmente ante la Dirección de T&C sobre nuestra reclamación de actualizar la Ayuda Comida de 9€, congelada desde el Convenio de 2007-2010 (firmado por CGT). Hemos propuesto elevarla a 11€ que es la nueva cantidad actualmente declarada exenta de retención IRPF.

Febrero de 2018

