



## CONVENIO 2015-2018 SUS ARTÍCULOS MÁS SIGNIFICATIVOS



### Artículo 9º.- Profesionalidad y calidad del empleo:

*2. "En el ámbito de cada Empresa se facilitará a los Sindicatos firmantes del presente Convenio información periódica, al menos trimestralmente, sobre la evolución y perspectivas del empleo en la misma, y en todo caso cuando modificaciones organizativas puedan tener repercusión sobre el empleo, pudiendo constituirse con tal finalidad canales específicos de interlocución con dicha Representación"*

**COMENTARIO:** Este punto es nuevo. Reduce el derecho informativo a los sindicatos firmantes. El Estatuto de los Trabajadores (E.T.) en su art. 64.1 da este mismo derecho y en particular en todas las modificaciones organizativas que tengan repercusión sobre el empleo, al conjunto de la representación sindical en una Empresa. Esto mismo, actualmente, lo está incumpliendo BBVA en cuestiones tan básicas como la creación del puesto funcional Gestor Mixto o la transformación de oficinas en Centros de Servicios Bancarios y su consiguiente reducción de plantilla y quien queda en el CSB carece del N-VI. Son cuestiones que afectan al empleo y sólo desde CGT hemos reclamado la información previa, nuestro derecho a emitir informe y estamos planteando una vía jurídica al efecto, ante el silencio descarado de los firmantes del Convenio.

### Artículo 11º.- Nivel de acceso a la profesión:

*"a) Contrato indefinido. b) Periodo de prueba 6 meses. c) Clasificación como "Nivel de acceso", dentro del grupo profesional único de "Técnicos de banca". d) Ascenso a Nivel 11 a los 24 meses, como máximo, de permanencia en el Nivel de acceso. e) Funciones: Administrativas-Comerciales y de Gestión Comercial en oficinas de la Red, Administrativas y Técnicas en centros de SS.CC, quedando excluidas expresamente las que comporten otorgamiento de poderes o dirección de personas. f) Salario. El conjunto de las percepciones de Convenio en cómputo anual será el que se detalla en la siguiente tabla:"*

	2016	2017	2018
1º Año	18.000	18.270	18.589,73
2º Año		19.700	20.044,75

**COMENTARIO:** En BBVA el modo de acceso sigue siendo, al menos de momento, el del Contrato en Prácticas que, al ser a Titulados, debe realizarse como T-N-VIII y les pagan el mínimo legal del 65% de su Salario. El Banco obtiene beneficios de menor cotización a la Seguridad Social y posteriormente exenciones fiscales a su consolidación. Hasta la fecha estas consolidaciones venían siendo en SS. CC. y Territoriales normalmente respetando el N-VIII y en la Red, según casos, en N-XI o N-X, y se les mantenía el Nivel Retributivo mediante un importe como CVP por la diferencia. Con el nuevo Convenio la consolidación de estas personas se efectuará en el nuevo "N-XII"

Es impresentable que esta reducción salarial de un -20% con respecto al N-XI (mínimo anterior) la pinten los firmantes como "se mantendrá el mismo salario que en Prácticas". Quieren vendernos que como en Prácticas cobran el 65%, ahora que su 100% será algo inferior, su situación queda similar. Un verdadero insulto para unos jóvenes que contaban con un salario (así se lo han expresado a los que entraron en 2015) de 22.500 €.

Las personas que están en la bolsa de Trabajo Temporal nos están preguntando si a ellos que vienen siendo contratados como A-N-XI con un salario de 23.489€, les afecta este nuevo Convenio. Entendemos que al no ser contratos indefinidos, a los Temporales directos de BBVA (más de 15 días), y a los ETT (menos de 15 días y con el mismo salario anual), se les ha de mantener su contratación y precio de la hora en el de A-N-XI de 23.489 €. Otra cosa es que resulta previsible que esta contratación se autorizará en menor volumen que hasta ahora, porque la misma cifra de salario aparece como más cara ante el Salario de Acceso de los 18.000€ del nuevo nivel y, en caso de consolidar, intentarán hacerlo en el nuevo Nivel de acceso.

### Artículo 14º.- Clasificación profesional:

*1. "Con efectos 1 de enero de 2017 entrará en vigor un nuevo sistema de clasificación profesional, denominado "Técnicos de Banca", con un primer "Nivel de acceso" y otros 11 niveles retributivos.*

*2. Grupo único: Técnicos de Banca.*

*2.1 A efectos de retribución se encuadrarán en los niveles comprendidos entre el 1 y el 8, ambos inclusive, a quienes, por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, supe-*

*riores de gestión, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.*

*2.2 Quedarán encuadrados en los niveles retributivos entre el 9 y el 11 aquellos trabajadores que poseyendo la formación suficiente, tengan atribuida la realización de trabajos bancarios-administrativos, de marketing telefónico o de gestión general, o comercial de carácter básico o que no cumplan con los requisitos especificados en el apartado 2.4 aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.*

*2.3 En la estructura de la red de oficinas comerciales, el Director de una oficina bancaria tendrá como mínimo el Nivel salarial 6.*

*2.4 A partir del 1 de enero de 2017, el personal con dedicación a la función de gestión comercial especializada, tendrá como mínimo el Nivel salarial 8, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos: 5 años de antigüedad, 2 años continuados de dedicación exclusiva a funciones comerciales de carácter directo y relación personalizada con clientes que requieran especialización. Con objetivos individuales de gestión comercial. Con la formación específica definida en la empresa para esta función.*

*Las Empresas efectuarán comunicación a las personas que reúnan estos requisitos a efectos de claridad."*

**COMENTARIO:** La raya se fija entre los Niveles 8 y 9 y, además, salarialmente se da un salto en las Tablas de Convenio. Su diferenciación pasa por términos como "responsabilidad ejecutiva", "con autonomía", "capacidad de supervisión" para los niveles altos y para los bajos las funciones pueden ser iguales pero "aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica". Demasiado inconcreto.

### **Artículo 15º.- Promoción a nivel superior y equiparación salarial:**

*1.3. "Por el desempeño continuado durante un determinado periodo de tiempo en un mismo Nivel, del modo siguiente:*

*a) Se pasará al Nivel 10, transcurridos 4 años efectivos de prestación de servicio en el Nivel 11.*

*b) Se pasará al Nivel 9, transcurridos 6 años efectivos de prestación en el Nivel 10.*

*2. "...no será posible su modificación a la baja... salvo mutuo acuerdo o en los supuestos de sanción disciplinaria...y cuando el trabajador solicite la revocación de sus poderes y se acepte por la Empresa"*

*3. Como consecuencia de lo establecido en este artículo, SE SUPRIME con efectos 1 de enero de 2017, LA REGULACIÓN SOBRE ASCENSOS POR CAPACITACIÓN de los extintos Grupo Administrativo y Grupo de SS.Generales vigentes hasta 31/12/2016.*

*4.1 "...la equiparación salarial al nivel 8 del personal de nivel 9 (para quienes entren tras la entrada en vigor de este Convenio) también se producirá al cumplirse 20 años en los grupos administrativo y técnico y 30 años en la Empresa".*

**COMENTARIO:** Es curioso recordar que los firmantes reivindicaban -y CGT compartíamos- que los Concursos Oposición debían ser obligados para Niveles superiores, al menos hasta el T-N-VI, como mejor modo de acortar su consecución para quienes demostraran valía y obligar a la empresa a definir un número de puestos para Técnicos de esos Niveles VI, VII y VIII (éste ya se hacía). Todos reivindicábamos una Carrera Profesional. Sin embargo, y sin explicación previa, HAN FIRMADO LA DESAPARICIÓN no sólo de los propios CONCURSOS-OPOSICIÓN, sino la supresión de los Bancos de definir matemáticamente el número de puestos "vacantes" a cubrir cada año para los Niveles VIII, IX y X. Esto permitía que anualmente centenares de jóvenes alcanzaran un nivel superior mucho antes que el tiempo "tope".

Ahora sólo quedará el discrecional dedo del Banco para adelantar o no ese deseado ascenso y, en concreto, alcanzar el de T-NVIII que, curiosamente, es el que está el Banco obligado a dar A LOS QUE ACCEDEN POR EL CONTRATO EN PRÁCTICAS. Para quien no sea bendecido con ese dedo, siempre le quedará la subida automática al cabo de "24 años en los Grupos Administrativo y Técnico" (a partir del 1.1.2017).

Las personas que han accedido al Banco en los últimos 20 años han sido, en su casi totalidad, mediante el Contrato en Prácticas y hasta alcanzar la categoría de T-N-VIII ha pasado una media en torno a 6 años desde su consolidación. Ahora esa media se acercará a 20 años, lo que representa un ahorro de costes importantísimo para la Empresa y una dislocación entre el coste de 2 generaciones muy formadas.

### **Artículo 16º.- Movilidad funcional:**

*"La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo profesional único es de libre designación por parte de la Empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado".*

*“Los empleados a los que les fueran retirados los poderes podrán desempeñar funciones de inferior Nivel, en virtud de acuerdo con la empresa o, en su defecto, por decisión de aquella manteniendo el sueldo correspondiente a su Nivel”*

**COMENTARIO:** Desaparece el máximo de 3 años que venía fijado en el anterior Convenio para que un Técnico al que se le retiraran los poderes se le pudieran adjudicar labores de categoría inferior. Ahora la movilidad funcional es ya total. Esto tiene una repercusión fundamental en el Nivel Retributivo; ya que el CVP puede ser cuestionado con la Reforma Laboral en vigor de un modo contundente, no sólo por absorción de incrementos en el Salario de Convenio o Antigüedad, sino retirada de un plumazo si se produce una “caída” en la función. La reclamación jurídica posible es realmente compleja y sólo queda la vía del “atentado contra derechos fundamentales” como, por ejemplo, la edad. Algo que todos sabemos se viene produciendo y sólo en contadas ocasiones nos encontramos con compañeros dispuestos a defenderse. Digamos que esta movilidad funcional total y discrecional permite acortar la carrera profesional y en cuanto el Banco decidiera, una caída fulminante arrinconaría y condenaría a una “salida” en las condiciones que el Banco determine en cada momento.

#### **Artículo 22º.- Antigüedad de Técnicos (hasta 31 de diciembre de 2017):**

*“6. A partir del 1 de julio de 2016 quedará suspendido el devengo de nuevos trienios de técnico durante un periodo máximo de 18 meses. Con este motivo, en el mes de julio de 2016, las Empresas abonarán a los perceptores de “Trienios de Técnico” la parte devengada hasta el 30 de junio de 2016 del trienio en curso.*

*Disposición final segunda: Ambas partes fijan un periodo de 18 meses como máximo para alcanzar consensos,... de manera que la nueva retribución, si se transformara, se cobraría en la misma fecha por toda la plantilla afectada. Caso de no acordarse su transformación, el siguiente devengo se realizará descontando el tiempo que haya transcurrido de negociación sin acuerdo.”*

**COMENTARIO:** Dentro del anuncio de AEB de querer “morder” al concepto Antigüedad, al final el hipotético daño “solo” queda en los Trienios de Técnico que serán suspendidos por esos 18 meses a la espera de un posible Acuerdo que se aplicaría o cuando menos, se perdería ese tiempo sin cómputo para este concepto retributivo.

#### **Artículo 23º.- Participación en beneficios:**

*“1. Se establece un nuevo sistema de participación en beneficios, de carácter variable, sin repercusión en tablas y por lo tanto no consolidable y no pensionable, denominado “Participación en beneficios RAE” que dependerá del RAE de cada Empresa... El nuevo sistema será de aplicación a partir del ejercicio 2016.*

*2. El personal que en 2014 hubiera devengado un número superior a 17,25 pagas percibirá, a partir de 2017, en doceavas partes, un complemento “ad personam” denominado “Participación en Beneficios XXII CCB” que tendrá carácter pensionable y compensará y absorberá la “Participación en beneficios RAE”*

**COMENTARIO:** Desaparece la formulación hasta ahora vigente de proporción entre el dividendo líquido pagado y la nómina líquida de cada entidad. Los mismos firmantes mordieron ya esta proporción al congelarla (en 1998), en un tope de Cuartos de Paga que BBVA y Santander alcanzamos en sólo 2 años y en poco más tiempo los demás grandes Bancos. Si no se hubiera puesto ese tope SE NOS ADEUDARÍA 1,5 pagas más de Beneficios (Sueldo Base + Trienios + Trienio de Técnicos) consolidadas y pensionables y ahora DESAPARECE. Ya no habrá para el futuro ninguna retribución a los trabajadores en relación al dividendo al accionista. Ahora la relación será con una variable contable RAE de cada Banco en España totalmente manipulable.

Para quienes entren a partir de este Convenio perderán 1,25 pagas de Beneficios puesto que actualmente en todos los grandes Bancos contamos con el tope de 3,75 pagas por este concepto que nos congelaron los mismos “protagonistas” sociales. Estas personas podrán recuperar algún año, hipotéticamente, algún 0,25 de paga en función de una Tabla con el RAE a publicar. Aún siendo esto difícil, no les sería consolidado para otros ejercicios.

Para quienes ya estábamos en Banca antes de este nuevo Convenio, no se nos modifica nada en este apartado en cuanto a Salario, tan sólo como denominación. Tampoco se nos pagará ningún otro Cuarto de Paga más, dado que ese 1,25 de paga que tendremos por encima de los “nuevos” hemos primero de “absorberla” con un hipotético crecimiento del RAE que parece del todo imposible ya en nuestra vida laboral. Los ya topados 15 cuartos hoy serán 10 más 5 ad personam para veteranos con una remota posibilidad de que los nuevos, accedan a estos últimos, de no ser episódicamente. En una aparente reedición de la dejación de derechos que supuso la firma de 1980 en relación al Complemento de Pensiones. SU ESTRATEGIA ES QUE LOS NUEVOS NO VOTAN, NO HACEN CANDIDATURAS, HOY TODAVIA NO EXISTEN... IRAN ENTRANDO, PERO POCO A POCO

## Artículo 24º.- Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales:

*"7. Percepción RAE-sectorial. Se establece la posibilidad de recibir una percepción adicional de carácter variable, dependiendo de la evolución del siguiente indicador sectorial..."*

*COMENTARIO: Si el RAE entre el ejercicio 2014 y 2018 es igual o superior al 15% se nos incrementarán en Tablas el 0,25% y si es superior al 30% tendremos otra percepción única del 0,25% sobre el Salario Anual de Convenio."*

**COMENTARIO:** Algo totalmente imprevisible y similar se introdujo por primera vez en el Convenio anterior y no tuvo ocasión de ser aplicado, aunque no tenemos datos para saber si ha habido algún tipo de manipulación. Parece un contrasentido ligar cada vez más salario a variables manipulables, mientras retiran las referencias a otras magnitudes como el dividendo que son menos controlables por la Empresa, ya que las condiciona "el mercado".

## Artículo 27º.- Jornada y horarios:

*"1 La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.700 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.*

*2. Se mantiene el horario continuado actualmente establecido..."*

*3. Alternativamente, se establece el horario partido que figura a continuación... Del 23 de mayo al 30 de septiembre: lunes a viernes: de las 8 horas a las 15 horas..."*

*El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada empresa a los empleados que estime conveniente.*

*...en Municipios de censo superior a 50.000 habitantes se les abonará en concepto de ayuda alimentaria, la cuantía de 9 euros."*

**COMENTARIO:** No ha habido NINGÚN CAMBIO EN ESTE ARTICULADO. Lo reflejamos sin embargo porque muchos jóvenes nos preguntan si esto implica una ampliación de los meses de "verano" para la Jornada Flexible vigente en BBVA tanto en SS.CC y Territoriales como en oficinas SFP. Tenemos que aclarar que esta Jornada Partida de Convenio NO TIENE NINGUNA IMPLANTACIÓN EN LOS PRINCIPALES BANCOS. Se creó en su momento como un modo de "romper" la inmensamente mayoritaria jornada continuada y si algunos Bancos (el nuestro también) la utilizaron con cuentagotas, en muy poco tiempo la retiraron por completo. La Jornada Flexible vigente en BBVA, casi idéntica a la de puestos SFP es voluntaria si bien, como sabéis, el Banco decide qué puestos quiere con esa jornada y, a quien no la suscribe, no le asignan dicho puesto. El cómputo de la Jornada Flexible o SFP es anualmente algo inferior al tope máximo de las 1.700 de Convenio, por lo que, de cumplirse el horario y número de horas de esas Jornadas Flexibles, no se está incumpliendo el tope legal. Por tanto, no es previsible que BBVA acepte, ni mucho menos, una ampliación de los meses de "verano" que, por otra parte y en lectura estricta de la Jornada Flexible, supone librar la tarde de los viernes en verano, pero no el resto de la semana.

El importe de 9 € de "ayuda alimentaria" que se fijó en el Convenio 2007-2010 (firmado por CGT) lleva inamovible desde entonces y sirve para fijar el importe, 9 € congelados, tanto por los jueves que trabajan quienes tienen la jornada ordinaria continuada, como por cada día de quienes tienen Jornada Flexible o SFP.

## Artículo 28º.- Vacaciones:

*"4. El personal que preste servicio en las Islas Canarias y que disfrute sus vacaciones en la Península, tendrá una ampliación de 5 días naturales en su periodo de vacaciones. Para el personal ingresado o que se traslade a las Islas Canarias a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, este derecho se sustituye por una indemnización anual... que se hará efectiva en la nómina del mes de abril de cada año. En 2016 y 2017 será de 250€ y en 2018 de 260€. El personal con derecho actual a los 5 días adicionales de vacaciones podrá optar, por una sola vez, por el sistema de indemnización anterior."*

**COMENTARIO:** El derecho que tenían los bancarios en Canarias se mantiene para quienes ya lo disfrutaban, pero se cambia por una cantidad para quienes vayan allí o ingresen allí a partir del Convenio. El importe es realmente bajo. Estamos convencidos que la campaña de recogida de firmas en Canarias, impulsada por CGT, ha tenido un peso fundamental en sostener en buena medida esta diferenciación por lejanía.

*5. El periodo hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre..."*

**COMENTARIO:** Se amplía el periodo hábil en 3 meses: Enero, Febrero y Diciembre. Periodo hábil no significa que fuera de él no pudieras disfrutarla, sino que no podías ser obligado a disfrutarla ni siquiera por "necesidades de servicio".

Sin ser un gran cambio, sí que podrá ser perjudicial cuando lo invoquen para obligar a que cada 12 personas no haya coincidencias en el periodo vacacional, mientras que hasta ahora por Jurisprudencia estaba fijado en cada 9 personas precisamente por los meses hábiles.

#### Artículo 29º.- Licencias:

*“c) Dos días laborales por el nacimiento de hijo, que se tomarán inmediatamente a continuación del mismo, y adicionalmente un día más de licencia a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento.  
e) Por fallecimiento de cónyuge: 3 días laborables...”*

**COMENTARIO:** Los únicos cambios –estos sí positivos- en las Licencias han sido que los 2 días por nacimiento de hijo y 3 por fallecimiento de cónyuge, serán LABORABLES. El resto de las licencias sigue igual que antes.

#### Artículo 37º.- Dietas y comisiones de servicios:

*“4.-En caso de que las comisiones de servicio impliquen la necesidad de pernoctar fuera del lugar de residencia habitual, y se prolonguen más de 2 meses, el personal tendrá derecho a una licencia especial de una semana, exclusivamente utilizable para visitar a los familiares con los que ordinariamente conviva.”*

**COMENTARIO:** El texto añadido en este Convenio impide que los Traslados superiores a 25 kms. pero que no obligan al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, reivindiquen su derecho a esa semana de licencia especial cada 2 meses, cuando son trasladados contra su voluntad. Pongamos casos de traslados obligados en Comisión de Servicio de 70 Kms. que no obligan a cambiar de domicilio pero perjudican abiertamente la conciliación de la persona forzada al traslado.

#### Artículo 43º.- Jubilación:

*“6. La aportación mínima anual a cargo de la empresa será de 300 € en cada uno de los años 2015 y 2016, de 400€ en 2017 y de 450€ a partir de 2018”*

**COMENTARIO:** En los principales Bancos esta mejora no tiene ningún sentido. La plantilla que ingresó en Banca después del 08/03/1980, gracias al Convenio entonces firmado por UGT (fue el mayoritario), perdieron el derecho precedente a Complemento de Pensión hasta el 100% del Salario de Convenio que tienen los bancarios anteriores a esa fecha. Con el paso de decenas de años y la obligación europea de externalización de los Complementos de Pensión de las empresas con este derecho, se ha ido implantando una aportación para este colectivo (hoy el mayoritario en la banca), superior al firmado en el Convenio (en BBVA 540,91€, cantidad a su vez congelada desde hace muchos años). Por tanto, esta mejora no supone en la práctica nada para el 95% de los afectados.

#### Artículo 45º.- Seguro de vida:

*“Coexistiendo con los seguros de vida que pueda tener contratados las empresas y con independencia de ellos y de los acuerdos realizados al amparo del art. 48º de este Convenio, se establece un seguro colectivo de vida para todo el personal en activo, por un capital único asegurado de 10.000 €, cuyo beneficiario será exclusivamente el último cónyuge superviviente”*

**COMENTARIO:** El nuevo seguro de vida para personal EN ACTIVO, mejora el anterior existente (6.000 €).

#### Artículo 47º.- Edad de Jubilación:

*“Se entiende por edad ordinaria de jubilación el cumplimiento de 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, de conformidad con la normativa de Seguridad Social.”*

**COMENTARIO:** Al haberse ampliado la edad de Jubilación en 2 años, gracias al Acuerdo firmado en su día por el Gobierno PSOE con CCOO y UGT y luego ampliado el periodo exigido de cotización en 6 meses para sostener la jubilación ordinaria 2 años antes, este Convenio recoge aquel regalito que no es bueno olvidamos quién lo trajo.

Y de haber sido admitida nuestra propuesta de contemplar esta posibilidad de cambio legal en la fecha de Jubilación en la Homologación de BB.SS. del 2007 como así se hizo (a petición también de CGT) en el Acuerdo de Exteriorización de Plan de Pensiones del año 2000 en la liquidación voluntaria de 2007 de los premios de antigüedad, hoy habría muchos compañeros que podrían acceder a más Acciones BBVA o a más días de Vacaciones.

#### Artículo 50º.- Préstamos sin interés:

*"1. Se reconocen a las parejas de hecho las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo."*

**COMENTARIO:** En el préstamo sin interés ya existente en Convenios anteriores de hasta 9 mensualidades para necesidades justificadas, se entendían libres de explicación sobre su perentoriedad los gastos de "Matrimonio". Ahora, el registrarse como pareja de hecho también permite utilizar este préstamo sin obligación de tener que justificar los motivos de su perentoriedad, si bien sí que habrá que presentar, como en todos los casos, las facturas de los gastos efectuados hasta el importe solicitado.

#### **Artículo 57º.- Prevención de riesgos laborales:**

**COMENTARIO:** El nuevo Convenio recoge este artículo por primera vez. No presenta ninguna novedad sobre los correspondientes Acuerdos en los distintos Bancos, ni sobre la legalidad al respecto.

#### **Artículo 60º.- Derechos de información a la RLT:**

*"Al constituir la vía de interlocución preferente, tanto en el sector como en cada empresa, las Secciones Sindicales de empresa asumen las competencias de información y documentación que la legislación vigente asigna a los Comités de Empresa y Delegados de Personal..."*

**COMENTARIO:** Este artículo es nuevo en el Convenio. Se recoge la práctica real y legal de que los Sindicatos nos constituyamos como Secciones de Empresa de todo su ámbito estatal o del ámbito geográfico del Sindicato, en los casos en que éste sea inferior al Estado. Quedando así de expresamente recogido el papel de los Sindicatos, resulta luego más paradójico que tanto la AEB como los Sindicatos firmantes del Convenio SE OPONGAN a que las elecciones sindicales de las que nace la representación ante la Patronal, no se efectúe por una única Candidatura en cada Banco, acogiéndose al principio legal de hacerlo Comité a Comité, dificultando la extensión de los Sindicatos que como CGT parten de menos medios y facilidades para ello. Así CGT (Sindicato de ámbito estatal que concurre en menos provincias en BBVA, 31) obtenemos el segundo mayor número de votos en todo el BBVA. Si las elecciones fueran con lista única para toda la empresa, dado que la representación es así establecida, CGT obtendría unos resultados y por tanto una representatividad muchísimo mayor que la actual, por tener que constituir Candidaturas provincia a provincia. Se trata por tanto de un modo de evitar "alteraciones" en el panorama sindical, en la representación de las plantillas.

#### **Disposición Adicional segunda: Comisión de estudio y análisis del Convenio Colectivo para su adaptación a la realidad del sector.**

*"En primer lugar, se ocupará del estudio y revisión del sistema retributivo en el sector, sus ventajas e inconvenientes, la incidencia de regulaciones futuras y las posibilidades de transformación para hacerlo más eficaz, transparente y justo."*

**COMENTARIO:** El texto nuevo del Convenio cita como referencia los planteamientos de la E.B.A. que son 3:

1º.-Fijar las retribuciones en términos de medio y largo plazo ligados a la evolución económica de la empresa, la productividad y las garantías de empleo.

2º.-Transparencia en la evolución del salario ligado a objetivos.

3º.-Transformación de la antigüedad de técnicos en otra retribución ligada a los dos principios anteriores.

Esta Comisión reportará, por una parte a los Sindicatos firmantes medios tanto económicos como de liberados que no nos detallarán, y, por otra parte, a las plantillas la TRANSFORMACIÓN del actual Sistema Retributivo, no sólo en su apartado de Trienios, sino cualquier otra de las reivindicaciones patronales "pendientes" sobre ligazón de sueldo y objetivos.

#### **Desaparece el art. 20º del Convenio anterior.- Horas extraordinarias:**

*En dicho artículo se recogía el pago de 1,75 por cada hora y ahora estamos amparados por el Estatuto de los Trabajadores que indica que se deben pagar 1 x 1.*

**COMENTARIO:** Todos conocemos las noticias de que en España se realizan a la semana 3,5 millones de horas extraordinarias no remuneradas ni cotizadas a la Seguridad Social. Unas cuantas de ellas en Banca. ¡Qué casualidad que, ahora que se están consiguiendo sentencias en la Audiencia Nacional que obligan a los Bancos a establecer controles de horarios se abarate el pago de estas horas. Ya sabemos hay poca gente que las cobra pero... las hay y es de suponer que los demandantes (entre ellos, aunque "a remolque", los propios firmantes del Convenio) pretenden que las cobre todo aquel que las realice.

Mayo de 2016

✉ Av. Marqués de Corbera, 33 - MADRID Código Valija BBVA 01169 - ☎ (91) 356.28.46 / 356.61.33

✉ cgtbbva.estatal@cgtbbva.net

www.cgtentubanco.org