

Benvolgut/da company/a, ens adreçem a tu per informar-te de diversos assumptes que poden ser del teu interès.

Sortides d'empleats de BBVA:

El Banc ha manifestat la seva necessitat de reduir la plantilla de Catalunya en un nombre important de persones (al voltant de 300). Per aquest motiu, va publicar una sèrie de mesures de flexibilitat, a les quals els treballadors ens podem acollir de manera voluntària ([Mesures voluntàries de flexibilitat](#)).

Cal tenir en compte que en el cas de tenir més de 50 anys, les excedències remunerades són amb el pagament del Conveni Especial inclòs (que substitueix el concepte d'Ajuda Mèdca). A banda d'aquestes mesures, també hi ha la possibilitat de sortir negociant una baixa incentivada.

Per tal d'assolir els seus objectius, des de TiC s'està fent una campanya de pressió als empleats per forçar la seva sortida ([LA VERGONYOSA ACTUACIÓ DEL BANC PER FER FORA ALS EMPLEATS](#))

En aquests casos des del SEC us volem fer diverses recomanacions:

- Si la teva voluntat no és la de sortir del banc, no acceptis la proposta. Tingues en compte que el Banc l'articula com una proposta voluntària i, per tant, la BI és sense exempció fiscal i sense dret a atur.
- Abans d'acceptar qualsevol proposta, parla amb el teu representant del SEC perquè t'assessori correctament i et faci els números.
- Si finalment decideixes rebutjar la proposta, millor que ho facis per escrit. És important que quedi constància que l'empresa t'ha fet una "oferta" de sortida.

Denúncia a Inspecció de treball presentada pel SEC i SCAT:

Com a primer pas per lluitar contra aquesta pràctica unilateral de l'empresa, el SEC i SCAT, hem presentat una denúncia a Inspecció de treball per tal de frenar les pressions i coaccions als empleats ([EL SEC I SCAT PRESENTEM DENÚNCIA PER VULNERACIÓ DELS DRETS DELS TREBALLADORS](#)).

Des del SEC opinem que aquest sobrant de plantilla no és real. Prova d'això són els allargaments sistemàtics de jornada que realitzen molts companys així com la pressió sota la que treballem la majoria, una pressió insostenible en el temps i que directament afecta a la nostra salut i a la nostra vida personal.

La situació que estem vivint els empleats de BBVA, especialment a Catalunya, ha tingut ressò a algun mitjà de comunicació ([EL SEC porta la gestió de personal del BBVA a Inspecció de Treball. Declaracions de Raquel Puig, secretaria general del SEC, per TV3](#)). Des del SEC lluitarem amb totes les nostres eines per denunciar aquests abusos per part de la direcció de l'entitat.

És molt important que tothom qui es trobi en aquesta situació, ho faci saber al seu sindicat.

Junta d'Accionistes:

El dia 17 de març es va realitzar la Junta d'Accionistes de BBVA a Bilbao. El SEC, gràcies a la cessió d'accions de diversos companys i companyes, va anar a la Junta d'Accionistes per tal de donar veu als empleats.

Us adjuntem la nostra intervenció a la Junta denunciant diversos temes. [Vídeo de la intervenció del SEC-SCAT a la Junta General d'accionistes 2017](#)
[Text de la intervenció del SEC a la Junta General d'Accionistes del BBVA 2017](#)

Negociació control de jornada

A nivell sectorial s'estan realitzant negociacions per tal d'establir un sistema de control de jornada. El SEC, a través de la CiC, som a la mesa negociadora.

Aquestes negociacions es van iniciar després de diverses sentències que establien l'obligació de les empreses de realitzar un registre diari de la jornada efectiva realitzada, per tal de comprovar l'adequat compliment dels horaris pactats i les hores extraordinàries realitzades.

Tanmateix el dia 23 de març, es va conèixer el pronunciament del Tribunal Suprem al recurs que va presentar la patronal contra una d'aquestes sentències (la de Bankia) El recurs anul·la la sentència anterior i bàsicament el que estableix són dues coses:

1. Les empreses no tenen l'obligació de realitzar un registre diari de la jornada ordinària, si no que només tenen l'obligació de registrar les hores extraordinàries per evitar els excessos de jornada establerts legalment.
2. A final de mes, si és el cas, l'empresa ha de comunicar al treballador i als seus representants legals, les hores extraordinàries realitzades.

En definitiva, es tracta d'un recurs que l'alt tribunal ha realitzat a la mida dels Bancs i que ens torna a situar al cap del carrer, ja que ara la part social perd la força que li donava una sentència a favor per tal d'aconseguir un registre real i automàtic de la jornada de cada treballador per tal d'evitar o compensar la realització d'hores extres.

Què passarà ara amb la negociació?

De moment la negociació es manté oberta. Caldrà veure com evoluciona a partir d'aquesta nova sentència . En aquests moments, la negociació gira entorn de 2 temes clau:

- La determinació del que es considera hora extraordinària : per part dels sindicats considerem hora extraordinària qualsevol hora realitzada per sobre de l'horari pactat en el Conveni; en canvi, la patronal considera que es comencen a computar les hores extraordinàries quan s'ha superat el còmput anual de 1700 hores (jornada màxima de treball establerta al Conveni) però que no realitzem efectivament.
- La manera com es realitza el registre de les hores: els sindicats volem que les hores que es realitzen de més quedin registrades de forma automàtica ; la patronal pretén que sigui el treballador, prèvia autorització del seu cap a fer les hores, qui les comuniqui a l'empresa.

La propera reunió està prevista per al 19 d'abril.

Normativa MIFID II

Les exigències de formació per als treballadors del sistema financer, provenen d'una directiva europea, a partir de la qual ESMA (Autoritat Europea per a la Seguretat i els Mercats) ha desenvolupat unes directrius per a l'avaluació de coneixements i competències.

L'esmentada directiva estableix que són els estats els que han de fer la transposició o adaptació d'aquestes directrius als propis estats i empreses. En el cas de l'estat espanyol això s'ha de fer a través de la CNMV que a dia d'avui no ha publicat res en relació al tema. En concret, la CNMV ha de publicar una llista de les qualificacions adequades que compleixin els criteris de les directrius de l'ESMA .

Més informació:

[Formació EFPA](#)

[EFPA España lanza una certificación adaptada a MiFID II para profesionales que solo informen a clientes](#)

[La CNMV decidirá el listón de exigencia para los profesionales bancarios](#)

En aquests moments ens consta que la CNMV està treballant en un avantprojecte de Llei per desenvolupar la normativa europea. Per aquest motiu, des de la CiC ens hem adreçat a aquesta institució per sol·licitar que mentre no s'aclareixi la normativa es paralitzin els cursos que estan fent els empleats del sector; fem esment a la data límit per la formació, que considerem molt justa, demanem la convalidació de diverses titulacions així com la consideració de la capacitat per experiència.

[Sol·licitud CiC a la CNMV 05-04-2017](#)

Conflicte Col·lectiu bonus

El SEC ha presentat, a l'Audiència Nacional de Madrid, un Conflicte Col·lectiu per reclamar dues coses:

1. El dret dels empleats provinents de CX de cobrar la Retribució Variable sense la reducció de 2/3 prevista per al 2016 i d'1/3 per al 2017.

BBVA redueix en aquests percentatges l'expectativa tant del bonus anual com del trimestral, però només als empleats provinents de CX. Des del punt de vista del SEC és injustificable i discriminatori que es produeixi aquesta reducció per l'únic motiu de l'entitat d'origen, Cal tenir en compte que, a banda d'aquesta reducció, per al 2016 també s'aplica una altra reducció, que en aquest cas sí que és correcta, proporcional als mesos no treballats (és a dir, de l'expectativa reduïda en 2/3, cobrem una tercera part corresponent al darrer trimestre de l'any).

2. El dret dels empleats provinents de CX i classificats en una A, a cobrar la Retribució Variable corresponent al període CX.

La normativa de BBVA exclou els empleats classificats en una A, a cobrar la RV. Ara bé, la normativa de CX era diferent i no preveia aquesta situació. Per aquest motiu, el SEC també reclama el dret d'aquestes companyes i companys a cobrar la RV del període CX. Ja és prou pervers el sistema de catalogació i sobretot la manera com s'ha executat, com per aplicar aquesta penalització econòmica no prevista en cap cas a CX.

El dia 5 es va produir l'Acta de Conciliació a Madrid, sense Acord. Per tant ara cal esperar saber quina serà la data del judici. A l'Acta de Conciliació no hi van ser presents ni CCOO ni ACB/CSICA. Només la CIG (sindicat majoritari a Galícia) es va adherir al conflicte.

Pla de Pensions

El dia 9 de març es va fer la liquidació definitiva del Pla de Pensions dels Empleats CX i es van traspasar tots els Fons al Pla de BBVA. El col·lectiu provinent de CX, forma part del Col·lectiu J del Pla de Pensions (igual que els empleats provinents d'UNNIM). Les especificacions del Pla de Pensions estan recollides a: [Especificacions del Pla de Pensions d'empleats del BBVA](#)

Et recordem que actualment l'aportació anual és de 601,01 €, dels quals l'empresa en carrega 60,10 a la nomina de desembre de l'empleat i la resta l'aporta l'entitat. **En qualsevol cas, l'empleat pot realitzar aportacions pel seu compte.**

Permís de paternitat

Des de l'1 gener 2017 la durada de la suspensió del contracte per paternitat és de quatre setmanes, article 48 bis ET:

Durada : En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant **quatre setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon**. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats a l'article 48.4.

Beneficiaris: En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat a l'article 48.4 sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament pot ser exercit per l'altre.

Període de gaudi: El treballador que exerceixi aquest dret pot fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada a l'article 48.4 o immediatament després de la finalització de l'esmentada suspensió. La suspensió del contracte a què es refereix aquest article es pot gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per cent, amb l'acord previ entre l'empresari i el treballador, i conforme es determini per reglament. El treballador ha de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació,

Desitgem que aquesta informació t'hagi estat útil. Per qualsevol aclariment no dubtis en posar-te en contacte amb el SEC. D'altra banda, si consideres que algun company o companya pot estar interessat en aquesta informació, enviada només als afiliats, pots fer-li arribar amb una invitació a afiliar-se al SEC (adjuntem butlleta).

Cordialment,



Raquel Puig
Secretària General

☎ 932 188 518
☎ 932 188 597
✉ raquel@sec.cat
🌐 www.sec.cat

Aquest e-mail conte una informació propietària, el contingut del qual pot estar legalment protegit. Si vostre no és el destinatari previst, no pot usar, divulgar, distribuir, copiar o imprimir aquest e-mail.

Aquest missatge electrònic està dirigit únicament a la(es) adreça(ces) indicades anteriorment; el caràcter confidencial, personal i intransferible del mateix està protegit legalment. Qualsevol revelació, ús o reenviament no autoritzat, complet o en part, està prohibit. Si ha rebut aquest missatge per equivocació, notifiqueu-ho immediatament a la persona que ho ha enviat i esborri el missatge original juntament amb els seus fitxers annexos sense llegir-lo ni gravar-lo, total o parcialment. Gràcies.