



# UN BUEN ACUERDO CONDICIONES LABORALES PARA LAS UNIDADES CONTIGO

## EL ACUERDO LOGRADO: CUMPLIMOS

Con la firma en este mes de octubre del acuerdo de regulación de la condiciones laborales de nuestros compañeros pertenecientes a las **UNIDADES CONTIGO**, desde **UGT** consideramos que hemos logrado un acuerdo satisfactorio para este colectivo de trabajadores, tal y como venimos reclamando desde el año 2014.

Durante estos años hemos venido reivindicando y ahora finalmente corrigiendo la decisión adoptada en su día por el BBVA, de articular las condiciones de los trabajadores incorporados a estos servicios (*primero como Gestores Remotos y después como Unidades Contigo*) mediante contratos individuales, que se realizaban al margen de la regulación de las condiciones laborales que siempre hemos pretendido se fijen en nuestra Empresa a través de acuerdos sindicales colectivos, entre la Dirección y los Sindicatos.

Nuestra pretensión siempre ha sido el evitar el que se trasladara al BBVA la situación cada vez más desregulada en la que se encuentra el sistema financiero español que a ninguno de los que en el trabajamos nos beneficia.

Por todo ello, desde UGT no queremos dejar pasar la ocasión para recordar lo conseguido y aclarar algunas cuestiones con las que, que por razones interesadas, otros Sindicatos han pretendido confundir.

## ¿QUE SE HA LOGRADO CON LA FIRMA DE ESTE ACUERDO?

Tras este acuerdo las condiciones de los actuales trabajadores y de los que posteriormente se puedan incorporar a las UNIDADES CONTIGO se han mejorado sustancialmente, como se puede observar en el siguiente cuadro:

CONDICIONES ANTES DEL ACUERDO	CONDICIONES TRAS LA FIRMA DEL ACUERDO
<p><b>Adscripción al servicio:</b> <i>Voluntaria mediante acuerdo firmado por el trabajador y la empresa, con condiciones individualizadas y sin formula de revisión.</i></p>	<p><b>Adscripción al servicio:</b> <i>Se mantiene la voluntariedad pero ahora las condiciones son colectivas e iguales para todos y algunas de ellas revalorizables.</i></p>
<p><b>Complemento salarial:</b> <i>El Banco fijaba unilateralmente para estos trabajadores un complemento anual de 1.200 € que se cobraba dividido en 12 mensualidades sin compromiso alguno de revalorización futura.</i></p>	<p><b>Complemento salarial:</b> <i>Se fija colectivamente para estos trabajadores un complemento de 2.000 € anuales (un incremento sobre el actual del 66%) que se fija sea revalorizable anualmente de acuerdo con los incrementos salariales del convenio.</i></p>
<p><b>Jornada Laboral:</b> <i>Se realizaba en jornada partida salvo en el mes de agosto en el que se trabajaba con horario continuo. No existían excepciones ni flexibilidad horaria alguna.</i></p>	<p><b>Jornada Laboral:</b> <i>Se continúa con la jornada partida pero el horario continuo de agosto se amplía al mes de Julio. Ahora se exceptúan del horario continuo las vísperas de determinadas fiestas (días de navidad y semana santa) y se implanta una flexibilidad de media hora en el horario de entrada.</i></p>
<p><b>Medidas de conciliación:</b> <i>No se contemplaban</i></p>	<p><b>Medidas de conciliación:</b> <i>Para facilitar la gestión de asuntos personales y familiares, se posibilita la libranza de una media de entre 2 y 3 tardes al mes, que se calculan según una fórmula establecida al efecto.</i></p>
<p><b>Reconocimiento de la carrera profesional:</b> <i>No se fijaba sistema alguno de reconocimiento profesional para estos trabajadores.</i></p>	<p><b>Reconocimiento de la carrera profesional:</b> <i>Se reconocen con determinados requisitos los niveles profesionales con aplicación a cada función (Nivel 6 para Directores, Nivel 8 para Gestores).</i></p>
<p><b>Otros aspectos:</b> <i>Ayuda alimentaria, existía sin regular. A la reducción del horario en semana de fiestas se tenía derecho por convenio pero no estaba establecido como y no existía control del cumplimiento de estas condiciones individuales.</i></p>	<p><b>Otros aspectos:</b> <i>La ayuda alimentaria se consolida. Se clarifica el derecho procedente del Convenio al horario reducido en la semana de fiestas de cada localidad. Se establece una comisión de seguimiento del acuerdo</i></p>



## IMPLICACIONES DEL ACUERDO FIRMADO

Para los más de 1.400 trabajadores que ya se han adscrito a lo largo de estos años voluntariamente a las UNIDADES CONTIGO unas mejoras importantes e inmediatas en cuanto a sus condiciones laborales (ver como ejemplo el cuadro anterior).

En cuanto a las futuras incorporaciones se mantiene y consolida la voluntariedad para ello, consistiendo este acuerdo en una renuncia implícita de la Empresa a la adopción de medidas colectivas para la cobertura forzosa de vacantes.

También es importante para las nuevas incorporaciones, el que estas se van a producir con unas condiciones fijadas de antemano e iguales para todos, no sujetas a posibles arbitrariedades de la empresa.

Se fija también un máximo de personal adscrito a estas Unidades del 25% de la plantilla, límite hasta ahora inexistente en base a que la adscripciones eran y son voluntarias; los acuerdos firmados en otras entidades han motivado a la empresa para pretender este porcentaje.

No teniendo implicación negativa alguna este acuerdo para el resto de los trabajadores del Banco, es más puede ser un acicate para el logro futuro en otros ámbitos de mejoras similares con las que aún no cuentan (por ejemplo la disponibilidad de tardes todos los meses para asuntos personales para los trabajadores de servicios centrales con jornada partida).

### ¿SE PODIA HABER LOGRADO MÁS CON ESTE ACUERDO?

Ahora no, el punto al que se ha llegado ha sido el mejor posible en los momentos y circunstancias en las que nos encontramos todos.

El no aceptarlo hubiera tenido como consecuencia la demora indefinida en la aplicación de las mejoras contenidas en este acuerdo, situación difícil de justiciar ante los trabajadores implicados.

## NUESTRAS CONCLUSIONES

Desde UGT, primer sindicato que reclamo este acuerdo y a nuestro juicio, el más activo para conseguirlo, consideramos es el mejor posible en estos momentos, sin que contenga aspecto negativo alguno ni para los implicados ni para el resto de la plantilla del BBVA.

Respetando aunque no compartiendo las críticas que puedan hacerse desde otros Sindicatos al mismo, no queremos entrar ahora en debates estériles al respecto con que quienes se instalan en el "NO" por principio o por comodidad y no cuentan ni con alternativas, ni con respaldo y representatividad suficiente para impedirlo.

Es el día a día lo que nos va a demostrar la validez de este acuerdo, que repetimos solo tiene aspectos positivos aunque nos hayan quedado objetivos por resolver en futuras negociaciones.

Nuestro compromiso sigue siendo el trabajar por acuerdos que regulen el control de jornada para el efectivo ejercicio de las libranzas, garantizar la desconexión digital fuera de la jornada, también es otro de nuestro objetivo, junto con la formación sea en horario laboral, etc.,

Desde UGT seguiremos apostando por la unidad de todos, ante el reto más importante al que nos estamos enfrentando: La defensa del empleo ante la reconversión digital y las amortizaciones de puestos de trabajo mediante la externalización de funciones y los cierres de oficinas que pueda contemplar el plan de transformación en el que el banco esta inmerso.

# AHORA toca... BBVA CONTIGO

SECCIÓN SINDICAL ESTATAL UGT BBVA

Teléfonos: 91 374 59 42 (Ext. 45 942) y 93 401 42 03 (Ext. 84 203)

BBVA@FESMUGT.ORG - WWW.BBVA.FESUGT.ES - Cód. Valija: 30149

