



HOMOLOGACION DE BENEFICIOS SOCIALES: NOS MERECIAMOS -Y ERA POSIBLE- ALGO MEJOR

Celebradas las Asambleas provinciales de afiliad@s, la Sección Estatal C.G.T. ha decidido **NO SUSCRIBIR** el Acuerdo de Homologación de Beneficios Sociales de BBVA. Hemos valorado las carencias que el nuevo sistema comporta, así como sus mejoras y ante la posición final de un sí o un no al texto definitivo, sin olvidar ambas cuestiones, **ha prevalecido el NO por entender que, globalmente, es INSUFICIENTE**, y en CGT mantenemos que tenía un “mayor recorrido”.

Este mayor recorrido fue abortado por la imposición del Banco, al proponer un preacuerdo que cerraba la negociación y ser aceptado por los sindicatos firmantes, a pesar de que dicho preacuerdo dejaba vendidos a las plantillas de las residencias. Ni aceptar imposiciones de la empresa, ni dejar vendidos a los trabajadores, sean quiénes sean, nos motiva para firmar ningún acuerdo. Tampoco es característica nuestra romper criterios y planteamientos unitarios con otras fuerzas sindicales.

A pesar de todo esto, nada nos impide reconocer sus aspectos positivos (también hemos trabajado para su consecución) y que, en líneas generales son:

- En lo económico y en comparación con la situación anterior, supone un claro avance: El costo global de los BB.SS. pasa de 39,5 M. € a 53,7 M. €. Además, se incrementa el monto global de BB.SS. con revalorización automática anual.
- El grado de homologación entre los distintos colectivos coexistentes en BBVA se ha estrechado de forma significativa aunque no en todos los casos, algunos de ellos dolorosos y que han quedado pendientes de Acuerdo: Premio de antigüedad de los 45 años en BB, días de licencia por antigüedad para el personal de nuevo ingreso, becas de empleados, ayuda a desplazados, etc.

No podemos olvidar que **el Acuerdo final no ha solventado algunas cuestiones** que para CGT han tenido, durante este proceso y aún tienen, mucha importancia:

- ❖ No supera por completo la existencia de colectivos “penalizados”:
 - Personas procedentes de Argentaria Servicios Informáticos (ASI) segregadas a la fuerza de Argentaria y a quienes se les negó la posibilidad de rescatar el Premio Antigüedad BEX.
 - Personal procedente del Banco Occidental para los que pedimos el mantenimiento de la cuota Adeslas a cargo del Banco como derecho “ad personam” y la aplicación de los nuevos BB.SS. BBVA. El Acuerdo sólo contempla el pago de 1/3 de la cuota Adeslas lo que, para muchas personas de este colectivo, supone pérdida económica neta.
 - Las personas con derecho al Premio de 45 años del antiguo Banco de Bilbao y que no lo recompraron en 1.999. Reivindicamos una nueva oferta de recompra en consonancia con el resto de Premios de Antigüedad y sólo se les va a ofrecer la re-

valorización (algo más de un 50%) pero sobre los valores de 1.999 (nº de pagas, antigüedad, días trabajados, categoría, etc) con lo que la recompra es mucho menor porcentualmente.

- ❖ Establece una diferencia sin sentido entre la plantilla actual y la que ingrese a partir del Acuerdo, como es la supresión de los días de licencia de los Premios de Antigüedad (25 y 40 años de servicio). Si los 570 € anuales son la compensación de las acciones, el mismo importe no puede compensar también los días, máxime cuando CGT planteaba que se disfrutaran al cumplir la antigüedad (sólo para los que la alcancen) y no supondría un coste directo para el Banco.
- ❖ No se ha recogido salvaguarda alguna sobre la edad de jubilación, cuyo cambio en un futuro próximo acarreará la pérdida de los Premios de Antigüedad al personal más joven. (CGT propuso una bien sencilla).
- ❖ El tratamiento de jubilados en la compensación por economatos podría ser más adecuada y además se retira a los colectivos en situación de viud@s de empleados su derecho anterior a economatos, una decisión que, por tratarse de quien se trata y por su escaso número, resulta impresentable.
- ❖ Se ha suprimido el derecho a Residencias antes de alcanzar un acuerdo con los trabajadores afectados de las mismas.

A CONTINUACIÓN OS OFRECEMOS UNA VALORACIÓN DEL CONTENIDO DEL ACUERDO DE HOMOLOGACIÓN, BENEFICIO A BENEFICIO.

BB.SS. QUE DESAPARECEN:

- ✓ Premios de Antigüedad BBV-BBVA.
- ✓ Bolsas complementarias de vacaciones BBVA (media 110,41 €). No se cobraba si se utilizaban los Aptos. y/o Residencias BBV-BBVA (nuevos ingresos).
- ✓ Becas de empleados Argentaria.
- ✓ Ayuda de estudios a desplazados.
- ✓ Grupos cultural-deportivos BEX.
- ✓ Reconocimientos médicos complementarios BEX.
- ✓ Bolsa de Navidad, en especie para BBVA y en nómina Argentaria (78 € activos y pasivos).
- ✓ Seguro de Accidentes ASI.
- ✓ Fondo Jafa (30 € activos y pasivos).

Nota: En paralelo se ha firmado un anexo al Acuerdo de Préstamos por el que se recoge como nuevo motivo para solicitar el de 5 mensualidades por hijo con estudios en desplazamiento. Desde luego permitir el acceso a un Préstamo no compensa el desaparecido derecho de Ayuda desplazados.

NUEVO SISTEMA BB.SS. BBVA

Ayuda Familiar: Se cambia el concepto de "por estudios" por el de "hij@" de manera que ahora será automático, independiente de los estudios, aprobados o suspensos, etc. hasta la edad de 23 años inclusive. Esta ayuda se revalorizará automáticamente con los incrementos y revisiones salariales del Convenio. Sus importes serán: 450 € de 0 a 3 años y 265 € de 4 a 23.

Se mantienen "ad personam" las ayudas existentes por este concepto con importes más altos: BCI, BCA, BH y BCL.

También se mantiene como "ad personam" y con los importes vigentes este año la Enseñanza escolar para hijos disminuidos físicos o psíquicos.

Estas ayudas pueden ser globalmente consideradas una mejora con respecto a la situación anterior (importe, años, desvinculación de situación de estudios, revalorización) si bien, en muy diferente grado según los casos y colectivos, principalmente teniendo en cuenta que al desaparecer la Ayuda por desplazamiento, quienes tengan hij@s en esa situación serán bastante perjudicados.

Ayuda para Hijos Discapacitados: Su importe pasa a ser único (2.300 €) y no en función de la consideración de caso recuperable o no recuperable, siempre que la minusvalía sea igual o superior al 33%. Esta ayuda también será independiente de la consideración de congénita (se venía atendiendo) o adquirida (no se atendía), pero siempre y cuando la misma se declare con anterioridad a los 25 años del hij@.

Se respetarán las situaciones preexistentes tanto con independencia de la edad ahora fijada como las concedidas a familiares (no hijos), en las mismas condiciones que actualmente (según cada colectivo).

Con esto se mejora la situación preexistente, para el colectivo afectado que, lógica y afortunadamente, es poco numeroso lo que implica que se podrían haber resuelto de forma más afortunada la totalidad de los casos. Además, el texto del Acuerdo definitivo empeora el del Preacuerdo.

Economato: Los actuales sistemas en las provincias de Barcelona, Madrid, Valencia y Vizcaya (éste último con la inclusión de Amurrio, Llodio y Castro-Urdiales) se monetizan, respetándose los actuales importes por titular y beneficiarios existentes en cada caso. Estos importes se aplicarán a partir de 2008 a toda la plantilla en activo actual (con independencia del banco de origen). También al personal prejubilado y pasivo (menor de 60 años) que lo viniera percibiendo. En todos los casos se establece una percepción mínima de 460 € que se revalorizará automáticamente con las revisiones del Convenio.

Los mínimos actuales (titular sin beneficiarios) están en 288,36 Madrid, 328,86 Barcelona, 297,69 Valencia y 455,20 Vizcaya. También salen beneficiados los casos de titular + beneficiario de Madrid (419,13 €) y Valencia (431,69 €), al percibir el nuevo importe mínimo (460 €).

Al personal pasivo que viniera percibiendo el Economato se le abonará un único importe por su derecho en función de tramos de edad y condiciones familiares (cónyuge e hijos) según las Tablas 2

y 2 bis. Del Preacuerdo al Acuerdo se ha incrementado el valor del caso de Vizcaya (el motivo es la descompensación que en ese Economato existía con respecto a beneficiarios que distorsionaba el valor del pago único), en el mejor de los casos en 1.250 €.

Para el actual personal en activo (sea cual fuere su colectivo de procedencia) se le abonará el importe de Economato correspondiente a su situación familiar al 31-12-2007 hasta la edad de jubilación o a los 60 si entra en situación de invalidez. A partir de esa fecha se le aplicarán las tablas 2 y 2 bis igualmente para determinar su compensación final por economato.

Al personal, tanto a los de nuevo ingreso como a los que sean trasladados a las localidades con este derecho con posterioridad al Acuerdo, se les aplicará el mínimo de 460 € (que se incrementa cada año con Convenio y sus revisiones), sea cual fuere su situación familiar. A estas personas, a su jubilación o a los 60 años si entran en invalidez, se les aplicará un importe indemnizatorio por este concepto abonándoles por una sola vez el importe que cobren el año de su pase a pasivo por un multiplicador en función de la edad que "compensa" hasta los 75 años de edad.

Es positiva la extensión del derecho al colectivo de Argentaria en activo y en idénticas condiciones (con revisión anual con los aumentos de Convenio). El importe que se aplicará a nuevos y trasladados a partir del Acuerdo es razonable ya que 460€ está un poco por encima de la media actual del gasto en economatos por trabajador. Es peor en tanto que no se aplican beneficiarios futuros, pero mejor en cuanto a que la cantidad se sostiene en toda la vida laboral y es superior a los mínimos actuales. La compensación final hasta los 75 años calculada sin penalización tiene de bueno que el dinero se adelanta aunque se debería haber aumentado la compensación hasta una edad más equiparable con la media de edad de fallecimiento. Además no existe un compromiso escrito en el Acuerdo de permanecer en las Juntas de Economato. Si al final no se permanece, significaría una pérdida económica para las plantillas de esas provincias.

Seguro de Vida: Se establece un Seguro de Vida e Invalidez (total y absoluta) con importes de 30.000 y 15.000 € respectivamente. Su cobertura es sólo hasta los 65 años (aunque se pase antes a prejubilación o jubilación).

Se mantienen los actuales importes superiores como derecho "ad personam" para BCI, BCA y BH y en su caso también el seguro de fallecimiento por accidente. Para el BEX se mantienen "ad personam" los capitales superiores previstos para muerte violenta en acto de servicio y de accidente por razones laborales.

Para el actual personal prejubilado y pasivo BBV se mantienen las condiciones anteriores con importe inferior (6.000 €) pero cobertura continuada y valor de rescate a partir de los 72 años de edad disminuyendo 600 € por año hasta liquidar 600 € como mínimo. Esta liquidación desaparece para los actuales activos.

Para los prejubilados y jubilados de Argentaria se mantiene su actual seguro de 24.000 € hasta los 65 años de edad, como venían teniendo.

Los importes generales se han incrementado mucho (era de 6.000 €) pero su cobertura acaba a los 65 y no hay ningún valor de posible rescate.

Premios Antigüedad: Al 31-12-2007 se fija para toda la plantilla actual con este derecho su derecho a estos premios medidos en días a esa fecha y que pudieran hipotéticamente cobrar hasta los 65 años de edad. Las acciones calculadas se redondean al alza y se suman las de todos los premios posibles a percibir. Este número de acciones se le ha comunicado a cada persona y a la vez un valor de Liquidación para ellas (en acciones) que podrá optar voluntariamente por ejecutar o no. Con los días de licencia que lleva aparejados este Premio (1 semana natural a los 25 años y 2 a los 40 años) se hará lo mismo pero redondeando al alza los días a partir de 0,5.

Tanto si se opta por Liquidar los Premios como si no, los días de licencia serán los mismos. Si se acepta la liquidación de las acciones, los días de licencia se cogerán ininterrumpidamente -de común acuerdo con la empresa- en los años 2008, 2009 ó 2010. Si no se acepta, se cogerán los mismos días en el año en que se cumpla cada antigüedad.

Para las personas que opten por No Liquidar, quedará fijado el nº de acciones proporcionales en la forma antes indicada y le serán adjudicadas en el mes que cumpla la antigüedad real en activo.

Para el caso de Premio a los 45 años del colectivo Banco de Bilbao -que no se considera un Beneficio Social- (quien desee una mayor detalle explicativo tenemos toda la documentación jurídica de ese conflicto -circulares BB, proceso jurídico, sentencia y posterior norma y liquidación del Premio BB- que nos lo pida); el BBVA se compromete a efectuar una oferta anticipada voluntaria de liquidación de este Premio. Se vuelve a la misma última oferta de 1999 (salarios, nº pagas, antigüedad, tiempo tra-bajado, etc. de enton-ces), a la que se le aplica un factor de revalorización en torno al 5% de incremento anual. No hay duda de que la cantidad resultante para quien quiera liquidarlo anticipadamente será superior en un 50% sobre su último valor, pero tampoco hay duda de que la nueva oferta, comparada con el derecho del trabajador al 31-12-2007 supondrá una merma aún mayor del derecho que recoge este Premio (una anualidad líquida de los conceptos salariales determinados a su fecha).

La mayor merma del actual derecho viene dada en los días de licencia totalmente para los futuros ingresos y proporcionalmente para quienes no liquiden su Premio. En cuanto al nº de acciones que se “congela” al 31.12.07, hay que tener en cuenta que se abonará un importe de Compensación BB.SS. (570 € en 2008) que supera al importe de los BB.SS. eliminados en distinta medida según cual sea el colectivo de origen. Para evaluar esto hay que tener en cuenta que existe un importante número de personas que no alcanzaría en activo los años de antigüedad necesarios para recibir las acciones. Es decir, el derecho anterior era por antigüedad en activo y por años de servicio efectivo (hay sentencias) y ahora pasa a ser un importe por cada año de servicio. Insistimos que ni siquiera esta filosofía se ha aplicado en el caso de los 45 años, sino otra mucho más agresiva, fruto de la consideración que de este premio tiene la Dirección (siempre consideraron su creación una decisión unilateral y, al no poder suprimirlo, lo penalizan especialmente). Tampoco se recoge ninguna salvaguarda (CGT sí propusimos la inclusión de una fórmula) sobre posi-

bles modificaciones, tanto vía ley como judicial, en la edad de jubilación o la consideración de unilateralidad de jubilación a los 65 por parte del Banco, con lo que si se produce alguna, los Premios de Antigüedad no liquidados no se revisarían.

Además, al recibir las cartas en las que se ofrece la liquidación anticipada, nos hemos encontrado con sorpresas como que algunos contratos temporales (eventuales, de obra y servicio) -consolidados posteriormente- no han sido considerados a efectos de antigüedad para el cálculo de este derecho.

Apartamentos/Hoteles: Se crea un fondo con la aportación de 3 Millones € del Banco y el canon que los trabajadores paguen por utilizarlos (nunca mayor del 30% del precio), para la contratación de este servicio para personal en activo y pasivo. La contratación será, PREFERENTEMENTE (es decir su Comisión lo puede modificar después) entre Mayo y Octubre. Del 16 de junio al 15 de septiembre se reservarán las plazas para el personal en activo y el prejubilado o pensionista con hijos en edad escolar.

Se crea una Comisión paritaria para esta Gestión, vaciada casi de contenido por el Acuerdo. La misma no decidirá las contrataciones contra la opinión del Banco, ya que, de no haber acuerdo durante 2 convocatorias a la 3ª se impondrá la recomendación del Banco. La parte sindical tendrá 8 miembros repartidos en función de resultados electorales (2 de CGT).

Los 3 Millones que aporta el Banco serán Netos (sin contar el IVA) aunque el compromiso no está escrito en el texto de Acuerdo. Es cierto que 2 consultas efectuadas por los sindicatos (entre ellos CGT) manejando un presupuesto aproximado al acordado daban cifras de plazas de contratación muy similares al actual nivel de ocupación global de todas las Residencias. Es decir, podemos indicar que el Acuerdo establece un nº de plazas similares al anteriormente utilizado, pero la oferta ahora será homogénea y antes era por colectivo. No creemos que haga falta explicar pros y contras personales con este nuevo sistema.

Se elimina la exención del canon que beneficiaba, con el sistema anterior, a los compañeros de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

La eliminación del derecho anterior a Residencias en los colectivos que lo tenían supone directamente la extinción de la empresa “Residencias BBVA” que las gestionaba. Su creación iba ligada a la existencia del Beneficio contemplando que, si este desaparecía, sus bienes pasarían a la empresa BBVA. Por tanto, la plantilla fija y/o eventual que tiene “Residencias BBVA” (sus datos nos han sido negados) se quedan en una situación de enorme desventaja para negociar cualquier cosa distinta a lo que el Banco quiera ofrecerles. Parece ser que las prejubilaciones e indemnizaciones por encima de lo que marca la ley beneficiarán a una parte mínima de la plantilla y no habrá recolocación del personal fijo. El comportamiento de los firmantes del Acuerdo en este campo es lamentable y deja a los representados de esos mismos sindicatos en el sector de hostelería “al pie de los caballos” De hecho, cuatro meses después de la firma del preacuerdo y uno del propio acuerdo, todavía no se ha llegado a un acuerdo satisfactorio para estos trabajadores.

Desde CGT hemos expresado de todos los modos nuestra oposición a la obsesión de CCOO-UGT de poner siempre en las Comisiones de Gestión un nº máximo de personas, cuyo objeto no es otro que eliminar presencia sindical de los más “pequeños”. CGT defendemos una persona por sindicato por practicidad y por no excluir a nadie y que cada cual vote con su porcentaje de representación. Creemos útil comparar la Comisión salida del Acuerdo con la que propuso CGT (está en nuestra página web).

Compensación Económica por BB.SS. A partir de 2008 el Banco abonará en Junio a toda su plantilla en activo 570 €. 200 € a los prejubilados actuales y 175 € a los Pasivos al 31-12-2007 en compensación de los BB.SS. que, en cada caso, desaparecen. Cantidad incrementada cada año con las revisiones del Convenio.

A partir de 2009 el Banco ofertará a cada persona la opción de cobrar este importe (revalorizado) en el ánimo de obtener mejoras fiscales. Sabéis que, actualmente, en función de las Haciendas, están exentas de IRPF hasta 12.000 € teniéndolas sin vender entre 3 o 5 años.

Tras este Acuerdo, cuando el personal hoy activo pase a clase pasiva (jubilación o invalidez), percibirá -por una sola vez- el importe vigente para Pasivos (175 € en 2008) en la fecha de cada persona, multiplicado por un coeficiente en función de la edad del pase que, en el mejor de los casos, compensa el importe hasta una edad máxima de 75 años.

Los 570 €, vienen a compensar los beneficios que desaparecen quedando, a nuestro entender, en este concepto un saldo mayor para los colectivos que proceden de Argentaria (al no tener premios de antigüedad) y en especial los que no proceden del BEX, en comparación con los que proceden de BBV-BBVA que quedan con un saldo equilibrado. (Salvo el colectivo ex Occidental que no homologó, que es plenamente castigado).

Al pasar a pasivos, la liquidación hasta un máximo de edad de 75 años pero sin penalización, está dentro de lo razonable en comparación con las tablas de mortandad (aunque se podía haber sido claramente más justo y generoso).

Cláusula de garantía de que todos los importes de este Acuerdo no son compensables ni absorbibles, ni tampoco pensionables (aportación al Fondo según colectivos).

Comisión Interpretativa: Se acuerda la creación de una Comisión en la que sólo pueden estar los firmantes de este Acuerdo con la representación que cada uno ostenta mediante el sistema de voto ponderado. Esta comisión va a tener por un lado la función de contar con los datos de gastos y distribución de los mismos y capacidad para efectuar una redistribución de la partida de Apartamentos/Hoteles si con los 3 Millones netos que aporta el Banco las plazas contratadas están infrautilizadas, de manera que el Banco no se ahorre el sobrante sino que se redistribuya en otro beneficio a contemplar. El compromiso de revisión y/o actualización de los importes sin revalorización automática (Ayuda a Discapacitados, Seguro de Vida y Apartamentos/Hoteles), no se planteará hasta el año 2013.

Inicialmente la Dirección propuso sólo firmantes pero cada cual con su representación. Fue CCOO quien batalló contra UGT (y ha ganado) porque el voto fuera “ponderado”. Desde CGT expusimos que el agravio ya empieza al decidir que estén sólo los firmantes, excluyendo a quien lo suscriba con independencia de su representatividad y derechos sindicales (CGT tenemos casi el 20%), así que acordar encima que sea ponderado (es decir que los firmantes sean cuantos fueren se repartan el 100% de la representación supone sólo que CCOO con un 39% puede llegar a tener mayoría absoluta en esa Mesa). En CGT entendemos que esta parte del Acuerdo puede ser combatida jurídicamente, aún siendo conscientes de los problemas que ello acarrea. Debemos estar en su Comisión Interpretativa, aunque seamos contrarios como hemos explicado a su composición, para que nuestro 19,6% de representatividad pese en la redistribución de los costos asumidos por BBVA y las actualizaciones pendientes (minusvalías, seguros, etc.) y evitar que ningún sindicato en solitario, por la perversión del voto ponderado, alcance una mayoría absoluta que se ha venido demostrando perjudicial para los verdaderos intereses laborales de la plantilla.

Deseamos transmitir a la Dirección el mensaje de que este acuerdo tiene cosas positivas pero no se corresponde suficientemente con los beneficios que de él obtiene también la Dirección y, al menos para CGT, conlleva la obligación de retomar cuestiones laborales pendientes de solucionar en este Banco. Entre ellas, la superación del descalabro que supuso la supresión del Complemento de Jubilación (Convenio firmado por UGT), para los ingresos posteriores al 8-3-1980, empeorada por el Convenio que creó el P.E. (firmado por CCOO-UGT). Situación que mejoró mínimamente con el Fondo de Pensiones BBVA (firmado por CCOO, UGT, CC y CGT). Recordar que CGT ha venido reivindicando una aportación del Banco anual del 3% sobre el Salario Convenio para este colectivo. Sí nos satisface el compromiso adquirido por la Dirección del BBVA de negociar el aumento de las aportaciones de los compañeros que hoy reciben 540,91 euros anuales que se ha concretado para antes del 20 de enero del próximo año.

Por último, aunque no menos importante, nuestra opinión sobre la fase del negociación a raíz de las últimas elecciones es que se desarrolló de forma positiva con un alto grado de unidad sindical que propició los avances conseguidos sobre intentos anteriores pero que, desgraciadamente, las prisas de unos y otros por culminar el proceso y “apuntarse el tanto” (CCOO dice que gracias a su conflicto colectivo, UGT que a su recogida de firmas) han impedido que culminara de una forma positiva:

Se deberían haber tenido en cuenta las aportaciones de todos los sindicatos, recogiendo aquellas que fueran razonables y no rechazándolas por cuestiones mezquinas. Esto ha provocado que existan colectivos objetivamente perjudicados en lugar de alcanzarse los objetivos propuestos en la plataforma unitaria (plataforma que, quizás, nadie más que CGT defendió realmente) hubieran concluido con el ACUERDO POSIBLE Y POSITIVO que teníamos definido y que las prisas antes señaladas han impedido y, por tanto, hacen que CGT no se sume a la firma de este Acuerdo.

Hoja nº 35 – Noviembre 2007