



MESA DE RELACIONES LABORALES

25 de NOVIEMBRE

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Como ya habéis leído en nuestro último comunicado al efecto, CCOO y UGT lo firmaron en un acto "íntimo" con la Dirección con anterioridad a la reunión prevista para su debate. Aun habiéndose recogido en el mismo mejoras significativas al respecto, como no podía ser de otra manera, no evitó que el resto de Sindicatos nos declaráramos contrarios a esta práctica, pues hurta la posibilidad de una mayor mejora de la situación para la plantilla. CC. Informó que había suscrito este acuerdo unos días antes mientras que CIGA, ATEXBANK y FITC procedieron a suscribir el acuerdo en ese mismo momento.

Desde CGT expusimos reivindicaciones no recogidas en el mismo y que recientemente hemos explicitado a la plantilla (entre ellas, los 15 días de licencia al producirse el Registro de una pareja de hecho, el respeto al último DOR percibido en las bajas y excedencias por maternidad, etc.), aportando casos que ya se han producido –en el caso de adopciones- no contemplados en el propio Acuerdo y que deberán añadirse.

Por parte de los firmantes, se realizó un compromiso verbal de que los temas planteados serían analizados en la **Comisión por la Igualdad** que el Acuerdo crea, con presencia de los 4 Sindicatos estatales "más representativos" y cuya primera reunión se producirá en el próximo mes de diciembre.

Desde CGT, reconociendo los avances del Acuerdo, no hemos comprometido nuestra firma de adhesión en tanto no veamos el espíritu real de la citada Comisión por la Igualdad, para la que, a su vez, propondremos que esté abierta a la presencia del resto de Sindicatos que tengan casos concretos que proponer.

HOMOLOGACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES Dado que la propuesta inicial de la Dirección ha sido rechazada, aunque en distintos términos, por la totalidad de los Sindicatos, el Banco se interesó por conocer si existía una propuesta alternativa conjunta de la parte sindical.

Algunos Sindicatos expresaron que habían remitido sus plataformas a la Dirección recientemente, argumentándolas y algún otro hizo reparto de la suya en la misma reunión.

Los Sindicatos "más representativos" de ámbito estatal, asumimos nuestra responsabilidad en tratar de alcanzar una propuesta común lo más amplia posible y en el menor espacio de tiempo, indicando todos que, con los planteamientos actuales de la Dirección, las posturas sindicales y de la empresa aparecen muy distantes aún.

CONTRATOS EN PRÁCTICAS Por la parte sindical existe mayoría amplia en reclamar de la Dirección que esta modalidad de Contrato no se prolongue más de un año hasta su consolidación, que la misma se efectúe, como mínimo, en el mismo Nivel VIII en que se accede y se cumpla lo establecido en la legislación actual.

Por parte de CGT, venimos expresando y denunciando que en la realidad estamos ante una fórmula barata para cubrir vacantes, más que para la formación de los trabajadores de nuevo acceso. En tal sentido, reclamamos que el salario debe ser más acorde con las funciones que efectúan desde el primer día, cifrándolo en un 90% del Salario del Nivel contratado en prácticas además de limitar el radio de ubicación de estos compañeros a lo establecido en el Convenio Colectivo.

La Dirección se comprometió a estudiar las diferentes propuestas y enviar antes de la próxima reunión una propuesta concreta para un posible Acuerdo.

RENOVACIÓN DE LA COMISIÓN DE CONTROL DEL FONDO PENSIONES Han transcurrido ya los 4 años desde la conformación de la Comisión. Hoy la ley no obliga a un proceso electoral similar si existe acuerdo entre la mayoría de la representación de la plantilla.

Entre los Sindicatos presentes actualmente en la Comisión de Control (CCOO, UGT, C.C. y CGT), hemos venido buscando un criterio adecuado que por un lado nos libre de un engorroso proceso estatal de elecciones y por otro recoja fielmente la representación de la plantilla en un tema tan sensible como es el Fondo de Pensiones.

Se presentó un texto concreto por la parte sindical que garantiza la representación en la Comisión de Control en relación proporcional a los resultados de las elecciones sindicales cada vez que éstas se produzcan en el conjunto de la empresa.

La Dirección expuso alguna pega al respecto y nos hizo entrega de un texto alternativo para que, una vez estudiado, podamos alcanzar un Acuerdo.

GASTOS DE KILOMETRAJE CGT recordamos que en la anterior reunión la Dirección se comprometió a informar de las causas de las modificaciones en la retención sobre los gastos de kilometraje de los desplazados. Su respuesta es que el kilometraje propiamente dicho pasa de 21 a 24 céntimos y sigue estando exento de pago de impuestos pero que los desplazados, a los que hasta ahora se les liquidaba la compensación económica como kilometraje (y por tanto hasta 21 céntimos por km. libre de impuestos) el concepto aplicable es el legalmente correspondiente por lo que ahora tributarán por la totalidad. Eso sí, para reducir el impacto negativo la subida pasará a ser de 26 céntimos en lugar de 24.

COMPLEMENTO DE FUSIÓN Asimismo reclamamos el acta de la reunión anterior en la que se trató (a propuesta nuestra y con el apoyo de la totalidad de los sindicatos presentes) la revisión del Complemento de Fusión de los compañeros procedentes de Argentaria. Nos contestaron que habitualmente no hacen actas de estas reuniones a lo que les respondimos que entendíamos que deberían de hacerse siempre y que en particular queríamos el acta reclamada. Quedaron en que nos la remitirán.

Nos autoconvocamos para el Martes 13 de diciembre para una próxima reunión de la Mesa de RR.LL.

Hoja estatal 27-05 – Noviembre 2005

CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO - Sección Sindical Estatal del BBVA