



# Confederación General del Trabajo (CGT)

## Sección Sindical Estatal del BBVA

### HOMOLOGACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES:

#### **LA PELOTA EN NUESTRO TEJADO**

El día 7 de Octubre se produjo la segunda reunión que resultó muy clarificadora por desgracia. A las plataformas presentadas en detalle por CCOO, UGT, CGT y CIG **la empresa dijo NO**. Simplemente porque la Dirección pretende circunscribir cualquier acuerdo a lo que en su consideración hoy le suponen los BB.SS. actuales de los diferentes colectivos (30 Millones €) y poco más.

Desde CGT expusimos nuestros criterios para entrar en esta Negociación, así como NUESTRA TOTAL DISPOSICIÓN A CUANTAS REUNIONES INTERSINDICALES SEAN PRECISAS para alcanzar **lo que debiera haber sido básico y reclamado por nosotros desde un principio**: UNOS POSIBLES CRITERIOS SINDICALES COMUNES SOBRE LOS MÍNIMOS DE LA HOMOLOGACIÓN. El pasado mes de junio, nos dirigimos por escrito a todos los Sindicatos para tratar de poner una serie de cuestiones en común para defenderlas ante la empresa. **Entre ellas**, precisamente, **unos criterios comunes para la posible Homologación de los BB.SS.** porque en esas fechas ya eran de nuestro conocimiento los diversos intentos del “primer Sindicato” por “avanzar” a este respecto con la Dirección. El “primer Sindicato” nos comunicó que de momento no veían positivo el encuentro propuesto.

**Por más que se empeñen algunos en mantener contactos unilaterales con la Dirección o por más plataformas que cada cual publique por su parte con la mejor de las intenciones, mientras esta Dirección considere que la Homologación debe ser una manera de que el BBVA HAGA CAJA y reduzca costes a costa de los derechos de las nuevas generaciones, NO HAY POSIBILIDADES DE NINGÚN ACUERDO POSITIVO NI RAZONABLE. Los criterios de la Dirección BBVA para una posible homologación son el problema al que nos enfrentamos todos los Sindicatos.**

**La actual situación** en la que cada colectivo tiene los BB.SS. de su banco de origen y las personas ingresadas directamente en BBVA las del Banco absorbente BBV, **todos las calificamos de injusta y negativa** para la conformación del sentir colectivo BBVA. Ahora bien, nuestro interés en CGT por superar esta situación nos lleva a poner unos límites y buscar unas propuestas para la HOMOLOGACIÓN QUE DESEAMOS que no suponga igualar para estar peor y más divididos con las nuevas incorporaciones a esta empresa.

#### **En una Homologación debe haber dos intereses:**

**A).- Buscar un nuevo formato que refuerce el espíritu colectivo BBVA.** Este objetivo compartido en su enunciado por todos los Sindicatos, no puede suponer JAMÁS la SUSTRACCIÓN de derechos para aquellas personas que hayan entrado directamente en BBVA, **hoy ya o en el futuro**. Es decir, si la empresa insiste en su condición para cualquier Acuerdo de vender las Residencias, estaríamos SUSTRAYENDO su actual derecho a las nuevas generaciones. Vamos que de haberlo hecho nuestro antecesores, hoy no hablaríamos ya de ellas y no nos hubiera gustado. **La solución pasa por tanto por CREAR UN SUSTITUTO de tal Beneficio (Residencias) que perviva** tanto para la actual plantilla como para la futura.

Ni que decir de la Liquidación que la Dirección pretende de los Premios de Antigüedad BBV (15, 25, 40 y 50 años). **Su pretensión es que los Sindicatos firmemos la SUSTRACCIÓN de este derecho a cualquier persona que hoy entre en BBVA**, bajo el eufemismo de que es un derecho “diferido” y como

aún no han cumplido la antigüedad, pues vamos y se lo quitamos.¡NO!. Si queremos pasar página ante unos derechos que nacieron en otra empresa (BBV) pero perviven por ley en la nueva (BBVA) para todos sus contratos; **habrá de hacerse buscando unos nuevos Premios que signifiquen en su conjunto lo mismo que lo anteriores en cuanto a Premio económico y Premio de ocio** (acciones +días adicionales de vacaciones) y, en todo caso, habrá que adecuar las fechas de antigüedad a los nuevos tiempos de incorporación a la empresa. Pretender, como la Dirección, **LIQUIDAR los actuales Premios de Antigüedad es sustraer el derecho a las nuevas generaciones**. Es simplemente, REDUCIR COSTES contra la plantilla. Valga el ejemplo de que en el **primer Semestre del presente 2004 se han liquidado 429 Premios de Antigüedad por un valor de 1.674.350,14 €** Claro que los jóvenes hoy no “sienten” este Derecho suyo, pero, si no se lo SUSTRAEMOS, indudablemente que llegado el momento lo valorarán.

**B).-Que el nuevo sistema permita un ahorro en los anteriores gastos de gestión y tal ahorro pueda ser compartido por la empresa y los trabajadores:**

Nos parece razonable la pretensión empresarial de reducir Gastos en la gestión de algunos BB.SS. Valga el ejemplo de la Bolsa de Navidad, en la que el costo de la misma es menor si lo comparamos con los gastos en su distribución por todo el Estado y que, no dejan de ser gastos para el Balance de la empresa. O, otro ejemplo, el coste administrativo de la generación, distribución y liquidación de los diferentes sistemas de Vales de Economato en las provincias que los disfrutaban.

Ahora bien, si la Dirección en ese costo global de 30 MILLONES de euros que quiere “Homologar”, presenta como **Gasto de las Residencias BBVA en su conjunto 4,5 millones de €** cuando el **Obsequio Navidad lo cifra 3,7 millones de €** queda claro que la Dirección tiene una definición de “Costo de los BB.SS.” **bastante particular**. La Dirección simplemente quiere “*hacer caja*” y con la Liquidación del Beneficio de Residencias poder disponer de los inmuebles para su venta.

## **LA PELOTA EN NUESTRO TEJADO**

Si bien la situación actual de diferencias entre colectivos no es positiva, mientras no consigamos un cambio radical en los objetivos de su Homologación en la Dirección, cualquier Acuerdo razonable resulta IMPOSIBLE. Ni la propuesta desmenuzada de algunos Sindicatos, ni cualquier otra por ocurrente que sea, tendrá viabilidad, MIENTRAS EN LAS PROPUESTAS NO SE RECOJAN LOS DESEOS DE ESTA DIRECCIÓN.

Por eso, creemos que hay que poner en común las diferentes plataformas, entendemos que **es el momento de que nos sentemos todos los Sindicatos y seamos capaces de exponernos los criterios básicos que definimos cada cual para un posible Acuerdo y planteemos la movilización necesaria que implique a los trabajadores**. En CGT somos conscientes, de que existen diferencias importantes, pero queremos esforzarnos porque éstas sean salvadas en lo fundamental.

Un Acuerdo sobre BB.SS. debe ser fruto del trabajo e implicación del 100% de la representación sindical y de la plantilla. Estrategias “*ocurrentes*” y el “*pasilleo*” sólo permiten jugar en el terreno definido por la Dirección, hoy el de los 30 Millones de €y **en esos parámetros es IMPOSIBLE ningún Acuerdo positivo para la plantilla**. Por tanto, es intención de CGT quedar a disposición de la actual “mayoría sindical” para juntarnos donde y cuando lo estimen oportuno a fin de poner en común los criterios de la Homologación que cada uno preconiza. En ese terreno siempre nos encontraremos, en otros difícilmente.

Octubre-2004--Hoja Estatal 29-04