

QUAN LES EINES NO ESTAN EN BON ESTAT: NO ES CONSTRUEIX BÉ

Des del passat 14 de juliol s'han celebrat 4 reunions de la Taula de Relacions Laborals amb la presència de tota la representació de BBVA i CX buscant un acord d'integració de la plantilla de CX a BBVA.

En l'última reunió (28 de juliol) la representació sindical va decidir signar aquest acord, excepte CGT a BBVA que va informar no poder subscriure l'acord en aquest moment ja que, a CGT, **aquesta decisió l'ha de prendre la afiliació (és qui té l'última paraula) i, en aquest cas en particular, especialment la nostra afiliació a CX.**

Finalment, **la decisió dels nostres afiliats a CX ha estat NO SUBSCRIURE L'ACORD** pels motius que indiquem a continuació:

1) El contingut de l'acord.

L'acord reconeix la passada a condicions BBVA, pel que la major part de l'acord no conté res que no estigui ja especificat en l'ERE. Recull, a més:

- **La substitució dels complements funcionals pel sistema d'incentivació variable de BBVA** i que, a diferència dels plusos, no garanteix que es percebi ja que depèn de la consecució d'objectius. Per tant, **no s'aconsegueix el principal objectiu marcat per la representació sindical: garantir que no es produeixi una rebaixa de salari sobre la situació anterior, màxim si la funció continua essent la mateixa.**

Si bé amb l'acord de l'ERE, el Banc podia decidir que els complements funcionals deixessin de cobrar-se, canviant al subjecte de funció (la qual cosa té cert sentit en l'ERE), amb aquest acord s'eliminen aquests complements *de facto* encara que es mantingui la funció que ho generava a CX. Aplicar el Sistema d'Incentivació per objectius de BBVA no és un assoliment, sinó la lògica aplicació legal d'un sistema ja operant i totalment aleatori i incontrolat, existent prèviament i contra el qual la representació sindical a BBVA ens venim manifestant.

• Les garanties sindicals de la representació electa a CX.

- **Els beneficis socials de BBVA que substitueixen als de CX.** La major novetat és la possibilitat de gaudir d'Apartaments i Bons de Vacances. Un altre "triomf" que no és més que la Jurisprudència existent en Absorcions. **La nostra reivindicació de que la incorporació de 4.000 persones comportés un increment proporcional de BBVA per a la Suma d'aquest Benefici ha estat refusada**, amb el que aquest "benefici social" ens ho paguem nosaltres mateixos.



- La possibilitat de presentar-se a l'últim Concurs de Capacitació (2016) per accedir als nivells VII, IX i X. **Es va rebutjar també la nostra proposta de calcular les Vacants considerant també la plantilla CX per adequar-les així a l'increment de persones que es presentin a les proves.**

2) El mètode aplicat.

No compartim la pressa amb la que s'ha portat aquest procés (quatre reunions en 11 dies laborables) ni la necessitat que l'acord es signés abans d'acabar el mes de juliol però, en tot cas, si existís aquesta necessitat... hagués hagut prou amb començar abans la negociació. Això mateix va ser part de l'inicial discurs del SEC-CX, amb el que a CGT recolzem una negociació més pausada i propera als objectius sindicals unitaris, encara que després d'uns primers "peròs", han acabat per assumir no només dates i terminis, sinó fins i tot el contingut encotillat per BBVA.

3) Conclusions.

És clar que existia el risc que el Banc pogués aplicar l'art. 41 de l'Estatut dels Treballadors. Igual que en l'ERE, el Banc podria haver aplicat la seva proposta inicial. I és que al món laboral, aquests riscos són el comú.

A CGT pensàvem que quan els propis signants de l'ERE porten tants escrits criticant l'aplicació de "l'esperit" del signat. Quan els signants de l'ERE tiren tant de literatura per criticar "l'entossudiment" de BBVA. **Quan tota la representació sindical, tant de CX com de BBVA, defensàvem les mateixes qüestions i algunes d'elles** (Beneficis Socials i Concurs Oposició) tan lògiques com que el Banc no dóna gens, sinó que el que sembla un "avanç" ho paguem la resta de treballadors/es, **s'imposaria EL SENTIT COMÚ de la coherència i seríem capaços de PRESSIONAR amb els terminis per a aquest Acord necessari també per a BBVA.** Però, ha tornat a ser la por al "tot pot ser pitjor", el justificant per desfer posicions sindicals i tornar a defraudar a la plantilla representada.

Després d'una reeixida mobilització es va signar un ERE al 2015 sense pràcticament cap millora respecte a l'última proposta del Banc. Amb aquest nou acord el Banc elimina algunes d'aquestes millores sense contrapartida suficient ni tan sols garantint el retorn a plaça dels desplaçats de Legacy. Amb aquest nou acord accedirem a un Benefici Social (Apartaments i Bons-Hotel) que tindrà 4000 sol·licitants anuals més per al mateix volum de despesa per a BBVA. Amb aquest nou acord la plantilla CX amb Nivells XI, X i IX, podrem accedir a l'últim Concurs Oposició en els quals encara que els superem, no hi haurà més vacants que les obligatòries, sense la consideració del nombre de persones a CX amb aquestes categories.

A CGT pensem que l'actual representació sindical de CX (que sobreviurà com a dret "ad personam" a BBVA), no ha sabut llegir adequadament l'oportunitat. Ofuscats en una pràctica de temor al "possible", reivindiquen per enlluernar als seus representats, però sense generar posició sindical per possibilitar avanços en aquesta direcció. Acabar acordant en els estretíssims termes prefixats per BBVA, no requereix de força sindical, cosa de la qual es "presumeix" però que no es "mobilitza". **A CGT considerem que aquest model sindical està esgotat si volem avançar posicions laborals en la nova empresa.** Es requereix un sindicalisme que no substitueixi, sinó que ACOMPANYI a la plantilla en les seves lògiques previsions d'estabilitat i drets laborals.

CUANDO LAS HERRAMIENTAS ESTÁN MELLADAS: NO SE CONSTRUYE BIEN

Desde el pasado 14 de julio se han celebrado 4 reuniones de la Mesa de Relaciones Laborales con la presencia de toda la representación de BBVA y CX buscando un acuerdo de integración de la plantilla de CX en BBVA.

En la última reunión (28 de julio) la representación sindical decidió firmar dicho acuerdo, salvo CGT en BBVA que informó no poder suscribir el acuerdo en ese momento ya que, en CGT, **esta decisión la tiene que tomar la afiliación (es quien tiene la última palabra) y, en este caso en particular, especialmente nuestra afiliación en CX.**

Finalmente, **la decisión de nuestros afiliados en CX ha sido NO SUSCRIBIR EL ACUERDO** por los motivos que indicamos a continuación:

1) El contenido del acuerdo.

El acuerdo reconoce el pase a condiciones BBVA por lo que la mayor parte del acuerdo no contiene nada que no esté ya especificado en el ERE. Recoge, además:

- **La sustitución de los complementos funcionales por el sistema de incenti-vación variable de BBVA** y que, a diferencia de los pluses, no garantiza que se perciba ya que depende de la consecución de objetivos. Por tanto, **no se consigue el principal objetivo marcado por la representación sindical: garantizar que no se produzca una rebaja de salario sobre la situación anterior, máxime si la función continúa siendo la misma.**

Si bien con el acuerdo del ERE, el Banco podía decidir que los complementos funcionales dejasen de cobrarse, cambiando al sujeto de función (lo cual tiene cierto sentido en el ERE), con este acuerdo se eliminan dichos complementos de facto aunque se mantenga la función que lo generaba en CX. Aplicar el Sistema de Incentivación por objetivos de BBVA no es un logro, sino la lógica aplicación legal de un sistema ya operante y totalmente aleatorio e incontrolado, existente previamente y contra el que la representación sindical en BBVA nos venimos manifestando.

- **Las garantías sindicales de la representación electa en CX.**
- **Los beneficios sociales de BBVA que sustituyen a los de CX.** La mayor novedad es la posibilidad del disfrute de Apartamentos y Bonos de Vacaciones. Otro “triumfo” que no es más que la Jurisprudencia existente en Absorciones. **Nuestra reivindicación de que la incorporación de 4.000 personas conllevara un incremento proporcional de BBVA para el Monto de este Beneficio ha sido rechazada**, con el que este “beneficio social” nos lo pagamos nosotros mismos.
- La posibilidad de presentarse al último Concurso de Capacitación (2016) para acce-



der a los niveles VII, IX y X. **Se rechazó también nuestra propuesta de calcular las Vacantes considerando también la plantilla CX para adecuarlas así al incremento de personas que se presenten a las pruebas.**

2) El método aplicado.

No compartimos la premura con la que se ha llevado este proceso (cuatro reuniones en 11 días laborables) ni la necesidad de que el acuerdo se firmara antes de terminar el mes de julio pero, en todo caso, si existiera esa necesidad... hubiera bastado con comenzar antes la negociación. Esto mismo fue parte del inicial discurso del SEC-CX, con lo que en CGT apoyamos una negociación más pausada y cercana a los objetivos sindicales unitarios, aunque tras unos primeros “peros”, han acabado por asumir no sólo fechas y plazos, sino hasta el contenido encorsetado por BBVA.

3) Conclusiones.

Claro que existía el riesgo de que el Banco pudiera aplicar el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Al igual que en el ERE, el Banco podría haber aplicado su propuesta inicial. Y es que en el mundo laboral, estos riesgos son lo común.

En CGT pensábamos que cuando los propios firmantes del ERE llevan tantos escritos criticando la aplicación del “espíritu” de lo firmado. Cuando los firmantes del ERE tiran tanto de literatura para criticar la “cerrazón” de BBVA. **Cuando toda la representación sindical, tanto de CX como de BBVA, defendíamos las mismas cuestiones y algunas de ellas** (Beneficios Sociales y Concurso Oposición) tan lógicas como que el Banco no da nada, sino que lo que parece un “avance” lo pagamos el resto de trabajadores, **se impondría EL SENTIDO COMÚN de la coherencia y seríamos capaces de PRESIONAR con los plazos para este Acuerdo necesario también para BBVA.** Pero, ha vuelto a ser el miedo al “todo puede ser peor”, el justificante para deshacer posiciones sindicales y volver a defraudar a la plantilla representada.

Después de una exitosa movilización, en 2015 se firmó un ERE sin prácticamente mejora ninguna respecto a la última propuesta del banco. Con este nuevo acuerdo el banco elimina algunas de estas mejoras sin contrapartida suficiente ni tan siquiera garantizando la vuelta a plaza de los desplazados de Legacy. Con este nuevo acuerdo accederemos a un Beneficio Social (Apartamentos y Bono Hotel) que tendrá 4000 solicitantes anuales más para el mismo volumen de gasto para BBVA. Con este nuevo acuerdo la plantilla CX con Niveles XI, X y IX, podremos acceder al último Concurso Oposición en las que aunque las superemos, no habrá más vacantes que las obligatorias sin la consideración del número de personas CX en tales categorías.

En CGT pensamos que la actual representación sindical de CX (que sobrevivirá como derecho “ad personam” en BBVA), no ha sabido leer adecuadamente la oportunidad. Ofuscados en una práctica de temor a lo “posible”, reivindicamos para encandilar a sus representados, pero sin generar posición sindical para posibilitar avances en esa dirección. Acabar acordando en los estrechísimos términos prefijados por BBVA, no requiere de fortaleza sindical, cosa de la que se “alardea” pero que no se “moviliza”. **En CGT consideramos que este modelo sindical está agotado si queremos avanzar posiciones laborales en la nueva empresa.** Se requiere un sindicalismo que no sustituya, sino que ACOMPAÑE a la plantilla en sus lógicas pretensiones de estabilidad y derechos laborales.

Agosto de 2016