

APÓYATE



CONVIENE

⇒ No es respetable que se firme el **Acuerdo para la redistribución de la Jornada de los sábados** (CCOO, UGT, CCP) como algo para toda la plantilla y días después se publiquen comunicados contra la imposición de jornadas en Administración Central o contra lecturas del Acuerdo que no se sostienen en la Red.

⇒ No es respetable que se firme la **extinción del Complemento de Pensión** (UGT) a partir de la entrada en Banca a una fecha y luego se aparezca como adalid del incremento de la aportación para esas personas en el Fondo de Pensiones. Hoy en BBVA somos ya **más de 18.000 personas las que no tenemos un derecho que representaría una media por trabajador de 60.000 euros** como Complemento de Pensión a los 30 años de antigüedad.

Porque el Respeto es básico en la construcción de los espacios comunes. El Respeto se gana, pero sobre todo hay que sostener el Respeto propio para reclamar el mutuo.

Lo posible se presenta como lo que existe. Sin embargo, lo que existe es simplemente eso: lo que hay. **Puede ser lo que define principalmente una parte, la empresa o puede ser el fruto de un Respeto Mutuo.**

El sindicalismo "posibilista" califica habitualmente la labor de CGT como "del No". Sin embargo, **CGT hemos firmado un buen número de Acuerdos** que, con independencia del grado de bondad alcanzado con ellos, **no han representado pérdida alguna** de derechos (los detallaremos en el próximo comunicado).

Hemos participado en todas las Negociaciones a las que se nos ha convocado, pues la de Modificación de Jornada se hizo a nuestras espaldas, realizando sólo un paripé formal a última hora por imperativo legal y **siempre con propuestas en positivo**, desde criterios públicos y razonados. Algunos han encontrado incluso acomodo en el texto final del Acuerdo y en CGT hemos evaluado si con ello **se alcanzaba el escalón de mínimos prefijados o no**. Pero sólo hemos firmado si el texto en su conjunto lo merece. Porque nuestro "boli" tiene el valor del Respeto que nos damos quienes nos APOYAMOS en CGT. **Conviene construir Respeto mutuo.** En ello estamos.

Es una época muy adecuada para recordarnos que el trabajo es un bien escaso. Las condiciones laborales de cada cual son el fruto de la redistribución de los costes asumibles por la empresa. En esa redistribución, **las únicas guías NO SON el mérito**, la productividad o los conocimientos, como pretenden hacernos ver. En la práctica, **la guía es un concepto de pertenencia, basado en el seguimiento al líder de turno**, no a unos criterios y/o valores objetivos, transparentes y aceptables.

En las relaciones laborales, el desequilibrio entre el poder de la empresa y el individuo, es manifiesto. Desde el individualismo se podrá dar un mayor o menor acoplamiento coyuntural entre los deseos de la empresa y los del individuo, pero **es casi imposible que tal acomodo se sostenga durante toda una vida laboral.**

Cuando las condiciones económicas arbitrarias, es decir, al margen de la regulación colectiva, son tan importantes como hoy en BBVA, a la par que se convierten en un gran incentivo para buscar "encajar", cimientan una tupida red que, en algún momento de tu vida laboral, te provoca frustración, discriminación, marginación, etc. con total independencia de tu Remuneración.

Tanto las personas jóvenes como veteranas, **valoramos mucho el sentimiento de estabilidad y el de equidad.** En ambos casos, tanto en lo que concierne a nuestra persona, lo que nos afecta directamente, como inclusive, la que se da en nuestro entorno laboral cercano.

Las condiciones laborales personales, tanto las Reguladas como las Extras, son hoy una simple barquita en el turbulento mar de nuestra empresa. Un mar especialmente agitado por vientos, corrientes, etc. **Pretender atravesarlo desde los remos individuales de esa barquilla es un suicidio.**



Lo colectivo es la única herramienta que las personas asalariadas tenemos para construir una posición respetable. Hoy, lo colectivo no sólo se refleja en el Convenio Sectorial, sino que todo un conjunto de condiciones -desde Económicas hasta Sociales- son colectivas porque afectan a la inmensa mayoría, pero, por el contrario, permanecen en el ámbito de la discrecionalidad de la empresa.

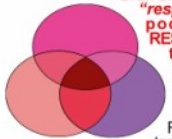


Si regular todo lo Colectivo es deseable, no lo es menos que, para que lo Colectivo responda a las expectativas individuales, debe venir regido por unos Criterios objetivos y transparentes que también individualmente nos resulten aceptables.

En CGT opinamos que, si al definir lo Colectivo no nos sentimos respetados, ese desequilibrio de fuerzas se traslada después a las relaciones individuales de cada trabajador.

En CGT opinamos que ante la empresa el Respeto hay que ganárselo.

Si un Sindicato no es "respetable" no podrá llevar RESPETO en su tarea de representación. En la práctica el concepto de Respeto que tenemos en CGT



no coincide en buena medida con el de la actual mayoría sindical.

Por un lado, **EN LAS FORMAS:**

⇒ Para CGT es básico que ante cualquier Negociación, seamos primero **los Sindicatos**, inicialmente

por separado y luego **en común**, quienes **definamos los objetivos** y puntos a defender. Esto, no es una práctica habitual en la actual mayoría sindical y sólo se da, cuando los hechos lo fuerzan.

⇒ Para CGT es primordial que los objetivos sindicales sean claramente **definidos ante la plantilla**. No puede ser el Acuerdo en abstracto el objetivo de una negociación, sino unos logros concretos. E l Acuerdo demasiadas veces refleja el desequilibrio y perjudica al débil, la plantilla. Sin embargo, el firmar, cuando la empresa decide cerrar un tema, es el fin último del sindicalismo posibilista, con independencia del propio contenido acordado.

⇒ Para CGT **la transparencia es fuerza**. No participamos del politiquero de verse unos a espaldas de otros o de posiciones excluyentes hoy con este mañana con el otro. Son prácticas habituales que nos debilitan como colectivo. Ni qué decir tiene que toda una histórica política de "incentivos" a determinados comportamientos sindicales, mediante subvenciones, medios, horas, etc. jamás denunciadas más que por CGT, representan una atadura que **debilita a los intereses globales de la plantilla**.



⇒ Para CGT el sindicato es una herramienta para la plantilla y **su fuerza la determina el grado de sintonía del colectivo**. Para el sindicalismo oficial, "lo bueno para el sindicato es bueno para la plantilla" y esto no lo compartimos. Esta máxima lleva a Acuerdos en los que se prima el "poder" sindical expresado en la creación de "comisiones" que dan

horas, liberados, etc. más que resultados. El "poder" del Sindicato lleva a defender lo indefendible cuando refuerza a la institución sindical (caso de la Gestora y nuestro Fondo de Pensiones).

Por otro, **EN EL FONDO:**

⇒ No es respetable que se firme **la congelación de los Cuartos de Paga de Productividad** (CCOO, UGT) que hoy representarían, como mínimo, 1 paga y media anual más en BBVA para toda la plantilla y pasar a reivindicar en abstracto una participación en los beneficios anuales del Banco.

⇒ No es respetable que se firme la Homologación de BB.SS. (CCOO, UGT, CCP) rechazando la cláusula propuesta por CGT para recalcular **los Premios de Antigüedad** si se produjera modificación legal sobre la edad de jubilación y dos años después, rasgarse las vestiduras cuando se nos viene encima la situación. Máximo cuando ya existe un precedente en este sentido: a instancias de CGT, en el Acuerdo de exteriorización del Fondo de Pensiones (año 2000) se introdujo una cláusula similar que obliga al recalcado si se modifica la edad de jubilación.

⇒ No es respetable que se firme el **Acuerdo-Declaración que bendijo el PIT** (CCOO, UGT, CCP) y con ello se olviden las reivindicaciones unánimes de todos los Sindicatos expresadas por escrito ante la Dirección y sostenidas con movilizaciones, para pasar meses después a criticar la falta de plantilla o las consecuencias de la subcontratación, cuando ambas ya venían definidas en el PIT.

