



RECONVERSIÓN DE BANCA COMERCIAL (CBC)

En estos días se estarán produciendo las reuniones en las cabeceras CBC con la plantilla afectada para informar de la reorganización de las Zonas y la constitución de oficinas CBC. Tras el comunicado conjunto de los 4 sindicatos estatales más representativos, querramos acercarnos unas primeras reflexiones sobre este cambio que nos sirva para centrarnos ante las implicaciones más directas e inmediatas del mismo:

- Estamos ante una **decisión unilateral de la Dirección del Banco** que pretende poner en práctica de manera "cerrada", sin dar opción alguna a su análisis y valoración por ninguno de los organismos colectivos existentes y mucho menos por las personas directamente afectadas. En este sentido declarar que el Banco sabe **que está incumpliendo el art. 64 del E.T. al no habilitar la obligación y derecho de la representación sindical a conocer en detalle los procesos de reestructuración y emitir informe sindical previo a su implantación.**
- Toda la política comunicativa diseñada para poner en marcha esta profunda reestructuración transmite la idea de "*decisión cerrada*" y pretende que la plantilla (toda ella) asuma que el papel que cada persona va a jugar en la misma (sea cambio de función, traslado con o sin movilidad geográfica, prejubilación, etc.) **ES INCUESTIONABLE**, simple y llanamente porque el Banco así lo ha decidido.
- En reuniones y explicaciones previstas a los distintos niveles de la reestructuración, el interlocutor ante la prevista pregunta general *¿porqué yo, porqué a mí?*, está aleccionado para no entrar en razones concretas **sino presentar la decisión como el resultado de un profundo análisis global e indicar que la única opción posible para el afectado es cumplir el papel adjudicado** (irse, moverse, cambiar, etc.).

➤ Toda la plantilla debemos tener presente que:

Prejubilación: Es una opción totalmente individual. Dejar de trabajar es, como no puede ser de otro modo, dejar de ganar a cambio de "tiempo libre". **Esta decisión ha de adoptarse de manera personal**, con sosiego, números bien contrastados, conocimiento claro de lo que supone para el futuro la prejubilación, sin presiones de tipo alguno y con las consultas necesarias tanto en el ámbito familiar como sindical.

Traslados: Cualquier cambio de oficina **DEBE SER COMUNICADO POR ESCRITO** en el que se consigne el motivo y art. del Convenio invocado. El escrito debemos reclamarlo, es nuestro derecho. Traslados de radio superior a 25 kms. son movilidad geográfica y está previsto que, en esta ocasión, los haya y muchos. Igualmente debemos reclamar (incluso en los menores de 25 km.) el escrito al efecto y, **si no es de nuestro interés, DEBEMOS NEGARNOS AL MISMO**, ya que si persiste la voluntad del Banco de llevarlo a efecto, existen requisitos legales que el Banco debe cumplir y, de entrada, no están previstos en este plan de reestructuración.

Cambio funcional: El cambio funcional puede suponer una rebaja en las funciones. Se deben dar una serie de circunstancias con acuerdo a la ley y a sentencias ya dictadas. En este caso, el interesado debe conocer que, **además de reclamar el preceptivo escrito, si dicha rebaja supone la realización de tareas administrativas (por ejemplo, Gestor Operativo) contra su voluntad, no puede estar más de tres años en esa situación, según lo establecido en el Convenio Colectivo.**

- El motivo último por el que la Dirección no da a conocer, como es su obligación, los datos del conjunto del Plan de reestructuración es que **no se puedan producir análisis personales y/o colectivos sobre los agravios comparativos, argumentos o su falta en las decisiones adoptadas, idoneidades, etc.** Todo lo decidido lo transmitirán a quien se muestre reticente como "*el mal menor*".
- **El Fondo de este proyecto CBC es el mismo que el conjunto del PEIT:** Reducción de costes por la destrucción directa de puestos de trabajo. Se van a amortizar los puestos de Director de Zona de las que desaparecen (de 140 se pasa a 69) y el puesto de JAN de todas las zonas (140). También desaparecen los puestos de Director Comercial y JGAC de todas las oficinas que no sean cabecera CBC. Suponemos (el Banco tampoco ha querido informarnos de esto) que se quitarán puestos con "*la zanahoria*" más grande, que se hinchará un poco más "*la zanahoria*" de los Directores de las Oficinas Cabeceras CBC (parece ser que a partir de Junio de 2009), se pondrá en cuestión "*la zanahoria*" de los demás Directores de Oficina y FF.VV. y se rebajará la de los JGAC que pasen a ser Gestores Comerciales. **Hacer lo mismo con menos personas y con una Masa Salarial algo menor, pero con una distribución aún más piramidal.**
- **Uno de los objetivos del Plan CBC es evitar al máximo inimaginable las sustituciones de las vacantes lógicas** (maternidad, vacaciones, bajas prolongadas, etc.) mediante una rotación, cierre de oficinas-puestos de caja, etc. Si bien las vacaciones 2008, por estar ya registradas en los cuadros de vacaciones, de entrada, HAN DE SER RESPETADAS y por mucho que el Banco diga que para próximos años cada oficina hará sus cuadros de modo independiente, es patente por las manifestaciones de las Territoriales que **los Directores de Zona tratarán que cada CBC pueda disponer las vacaciones del conjunto de sus oficinas** para que, mediante traslados u otras medidas, realizar las menores contrataciones posibles y condicionando los periodos "hábiles" para los Técnicos. El motivo no es el disponer de una mejor administración y reparto de tareas sino, como se recoge en el correo de alguno de ellos, de que "*la contratación de ETTs determina nuestro DOR*". **No modifiquemos las vacaciones que tenemos en el cuadro. Si quieren que lo hagan ellos, tendrían que explicar porqué lo hacen y podríamos reclamar judicialmente.**
- **En CGT tenemos claro que "esqueletizar" el Banco como forma de ahorro de costes es un claro error** porque choca con la atención responsable y eficaz a la clientela y al negocio. La pirámide salarial de esta empresa es tremendamente puntiaguda y el incremento del peso de la Retribución Variable en la Masa Salarial no es la solución para un buen servicio laboral. A medio plazo, con la destrucción de empleo se irá parte del negocio BBVA y el empeoramiento del servicio tanto por la subcontratación como por el recorte será el fruto de unos números que buscan cuadrar hoy para justificar una gestión del Banco con unas retribuciones desproporcionadas en su cúpula.
- **Los sindicatos (que venimos trabajando unitariamente en distintas iniciativas y movilizaciones) en los próximos días vamos a analizar la aplicación del Plan CBC y el PEIT, para buscar respuestas sindicales y jurídicas de carácter unitario.** Es fundamental que la plantilla afectada transmita sus problemas directos además de que debemos asumir colectivamente que la esqueletización que la Dirección busca con el horizonte del año 2010 **la debemos responder con nuestra movilización o será el principio de una carrera por reducir el personal de esta empresa a su mínima expresión.**

En una de las Guías de Comunicación editadas por el Banco se indica textualmente: "Las personas son parte del cambio y así deben sentirse". Os invitamos, lógicamente desde otra óptica, a hacer realidad esta frase tanto resistiendo individualmente estas agresiones como participando de forma colectiva de las movilizaciones que os hagamos partícipes.

Continuaremos informándoos y buscaremos el mayor espacio unitario posible.

CGT SECCION ESTATAL BBVA