



**Dossier
Complementario
para BBVA**

2005-2006
AL XX CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

comfia
sección sindical BBVA **CC.OO.**

**DOSSIER COMPLEMENTARIO AL
XX CONVENIO DE BANCA**





ÍNDICE DOSSIER COMPLEMENTARIO

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES	
Artículo 2°.- Ámbito de aplicación.	7
Artículo 4°.- Vigencia del Convenio.	8
Artículo 5°.- Cláusula general de compensaciones y absorciones.	8
CAPITULO SEGUNDO CLASIFICACION PROFESIONAL	
Artículo 7°.- Grupos profesionales.	8
Artículo 8°.- Trabajos de superior Grupo.	9
Artículo 9°.- Movilidad funcional.	9
Artículo 10°.- Ascensos.	9
CAPITULO TERCERO RETRIBUCIONES	
Artículo 12°.- Conceptos retributivos.	11
Artículo 13°.- Sueldos.	12
Artículo 15°.- Antigüedad en la empresa.	13
Artículo 16°.- Antigüedad en el Grupo de Técnicos.	13
Artículo 17°.- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.	14
Artículo 18°.- Participación en beneficios.	14
Artículo 19°.- Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales.	14
Artículo 20°.- Horas extraordinarias.	14
Artículo 21°.- Estímulo a la producción.	14
Artículo 22°.- Plus de calidad de trabajo.	14
Artículo 23°.- Guardias.	14
Artículo 24°.- Pluses.	15
CAPITULO CUARTO JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS	
Artículo 25°.- Jornada y horarios.	15
Artículo 26°.- Vacaciones.	15
Artículo 27°.- Licencias.	16
CAPITULO QUINTO MOVIMIENTOS DE PERSONAL	
Artículo 28°.- Traslados.	17
Artículo 29°.- Dietas y comisiones de servicios.	17
Artículo 30°.- Vacantes en la misma plaza o próximas.	17
Artículo 31°.- Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.	17
Artículo 32°.- Excedencias y reingresos.	17
Artículo 33°.- Personal interino.	17



CAPITULO SEXTO PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS	
Artículo 34°.- Enfermedad.	18
Artículo 38°.- Fallecimiento en acto de servicio.	18
Artículo 39°.- Edad de jubilación.	19
CAPITULO SEPTIMO BENEFICIOS SOCIALES	
Artículo 40°.- Anticipos y préstamos al personal.	20
Artículo 41°.- Viviendas.	20
Artículo 42°.- Ayuda escolar.	20
CAPITULO OCTAVO DISPOSICIONES VARIAS	
Artículo 43°.- Ingresos.	21
Artículo 44°.- Conciliación de la vida familiar y laboral.	21
Artículo 46°.- Garantía de igualdad de oportunidades y no discrimi-nación entre las personas.	21
Artículo 47°.- Formación.	22
Artículo 48°.- Comunicaciones sindicales.	22
CAPITULO NOVENO REGIMEN DISCIPLINARIO	
Artículo 50°.- Clasificación de faltas.	23
Artículo 53°.- Faltas muy graves.	23
Artículo 54°.- Régimen de sanciones.	23
Artículo 55°.- Medidas cautelares.	24
CLAUSULAS ADICIONALES Y DISPOSICIONES FINALES	
Cláusula adicional primera.	25
Cláusula adicional segunda.	26
Cláusula adicional tercera.	26
Cláusula adicional cuarta.	26
Cláusula adicional quinta.	26
Cláusula adicional sexta.	26
Cláusula adicional séptima.	26
Disposición final primera.	27
Disposición final segunda.	27
BBVA EN EL MUNDO Y LA RESPUESTA SINDICAL	28
NOTAS Y CONSULTAS	29

NOTA: Para los artículos que no figuran en el índice, hay que dirigirse al texto del XX Convenio de Banca porque no tienen un comentario complementario.





INTRODUCCIÓN



Apreciado/a compañero/a:

La negociación colectiva es un instrumento fundamental de los trabajadores. Y por lo tanto, de tu sindicato. En Banca tenemos la ventaja de contar con un Convenio Colectivo, para todo el sector y de ámbito estatal. El poder de homogeneización y de mayor capacidad de presión y seguimiento que nos da el Convenio hay que seguir manteniéndolo con el esfuerzo y la dedicación de todos.

A la vez, en cada Empresa, podemos intentar avanzar más donde sea posible. Y en las grandes empresas, como BBVA, es, además, nuestra obligación. El hecho de contar con un amplio historial de Acuerdos de Empresa (y los que tenemos pendientes de Acuerdo), hace necesario este documento, que es complementario del Convenio, y que por lo tanto hay que utilizar con los dos textos a la vista.

Nuestras condiciones de trabajo concretas, con la mayor precisión posible y con un estilo que pretende ser explicativo y resumido es lo que te ofrecemos. Porque CC OO somos un Sindicato siempre reivindicativo, firme y combativo, y también y sobre todo un Sindicato útil y eficaz.

Esto es lo que saben, y practican, los trabajadores afiliados, que además de aprovechar las ventajas del trabajo sindical, sienten la necesidad de participar en ese esfuerzo común. La negociación colectiva es tu mejor garantía. CC OO es tu sindicato más útil y eficaz. Participa.

Recibe un cordial saludo,

Juan J. Giner Martínez
Secretario General CC OO BBVA

Octubre 2005





CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Art. 2º - Ámbito de aplicación

El Convenio regula los salarios, la jornada, la clasificación profesional y en general las condiciones de trabajo de todos los empleados bancarios. A veces con carácter básico, a veces como única regulación legal. Los Acuerdos de Empresa, como los alcanzados en BBVA, mejoran el Convenio. Pero siempre es el Convenio Colectivo del sector la base y la referencia de cualquier otra regulación.

Sin embargo, los Dpt^{os} de Personal llevan tiempo –en una estrategia alicorta pero machacona- esparciendo la falsedad de que el Convenio no afecta más que a una minoría. Nada más alejado de la realidad, como se constata día a día.

Es cierto que hay Complementos salariales e Incentivos pagados unilateralmente, y que les cuentan a algunos trabajadores que “pactan” su salario individualmente. Es cierto que la jornada legal se violenta reiteradamente con Prolongaciones ilegales que no se pagan como horas extraordinarias.

Pero también todos sabemos que los Complementos lo son porque deben superar el Convenio, que constituye así la parte consolidada, “sólida”, de nuestras retribuciones, y que las Prolongaciones o tienen algún tipo de compensación (más CVP, ascensos, Incentivos), o sencillamente se cumple el horario, como hace la mayoría, y como deberíamos hacer todos.

Esto por lo que respecta a salarios y jornada. En todo lo demás el Convenio es aún más que la regulación básica, es la única ley –ese es su carácter jurídico y así se publica en el B.O.E.- que se aplica. Decir, por tanto, que “el Convenio no me afecta” es demostradamente falso. Además, creérselo sólo puede ser signo de autoengaño o de simple ingenuidad.

Por lo que respecta al colectivo protegido por el Convenio, la plantilla total de la Banca en España descendió por décimo año consecutivo también en 2004.

Bancos	31/12/03	31/12/04
BBVA	30.708	30.338
SCH	22.378	20.932
Banesto	9.132	9.200
Popular	7.510	7.530
Sabadell/Atl.	9.879	9.554
Resto	32.440	33.113
	112.047	110.667
Oficinas	14.204	14.309



Art. 4º - Vigencia del Convenio.

El XX Convenio Colectivo de Banca se publicó en el B.O.E. con fecha de 2 de Agosto de 2005, por Resolución de 13 de julio de 2005 de la Dirección General de Trabajo. *“La duración del Convenio se extenderá desde el 1º de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006.”*

Art. 5º - Cláusula general de compensaciones y absorciones

1. *El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de Obligado Cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas.*

Esta cláusula, aunque algunos quieran llevarnos a la confusión, no es nueva. Consta en todos los Convenios de Banca, desde finales de los años 60 del pasado siglo, al igual que en los Convenios de prácticamente todos los sectores.

Si esta cláusula no existiera en el Convenio de Banca, la absorción se produciría igual, porque figura en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de 1980 (y en la normativa legal anterior específica sobre este mismo tema) que en su Art. 26. 5 establece: *“Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”*.

Y, a los efectos que nos interesan, no es el motivo principal de las absorciones con cargo al CVP que tanto nos molestan e incluso nos irritan, con razón, sino la propia Normativa de creación de dicho Complemento, que data de 1991 en BBV, y que como no podía ser menos es coherente con su carácter de “Voluntario”. Lo que no es “absorbible” es el salario reglamentario de Convenio.

Nuestra reivindicación es que debería adaptarse el Nivel a la función efectivamente realizada mediante un Complemento de Puesto de trabajo y en caso de consolidación en el mismo, mediante el correspondiente ascenso.

CAPÍTULO SEGUNDO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 7º - Grupos profesionales

El Convenio define tres Grupos: Técnicos, Administrativos y Servicios generales, en Niveles salariales del I al XI.

En BBVA se definen, además, las “funciones”. Corresponden a grupos homogéneos de responsabilidades y de puestos de trabajo. Son, por ejemplo: Analista, JAN, Director de Oficina Comercial, JGO, Técnico Hipotecario, Gestor Comercial, Director de Zona,

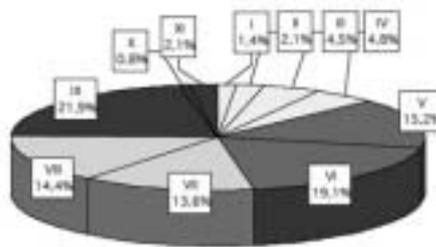




Gestor Pymes II, JGAC, Gestor de negocios, Director Comercial, Administrativo Back-Office, Gestor Operativo, Gestor de Empresas, etc. etc.

La relación completa no está publicada, ni los niveles correspondientes, y por lo tanto tampoco los salarios-objetivo de cada función, ni los AVE de referencia. La falta de transparencia es la norma.

El Convenio garantiza la pertenencia a un Grupo profesional, según la definición de sus funciones, asignando como mínimo el Nivel VIII para los trabajos de Técnico y como mínimo el Nivel VI para los Directores de Oficina.



Art. 8º - Trabajos de superior Grupo

Se puede reclamar el ascenso cuando se desempeñen “por un período superior de 6 meses en un año u 8 meses en dos años.”

Art. 9º - Movilidad funcional.

Puede ejercerse dentro de cada uno de los Grupos profesionales.

Por excepción se regulan las garantías en los casos de trabajo en distinto Grupo. Cuando es en Grupo superior (Adtvo. en funciones de Técnico) opera el Art. anterior. También puede darse el desempeño de funciones Administrativas por trabajadores del Grupo Técnico, por acuerdo con la Empresa o por decisión de aquella. Sería aplicable a los Técnicos a los “que les fueran retirados los poderes”. En todo caso debe pedirse escrito que garantice el mantenimiento del Nivel y la fecha, ya que puede exigirse el límite de tres años.

Art. 10º - Ascensos

El Convenio prevé varios sistemas de ascenso.

- I. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa.
- II. Por antigüedad.

Se asciende al X transcurridos seis años en el XI, y al IX transcurridos seis años en el X.



Solo a efectos salariales, el trabajador de nivel IX con 24 años de antigüedad en el Grupo Administrativo cobrará la diferencia con el salario del Nivel VIII (93,42 euros por paga en 2005, 1.704,92 euros anuales por las 18,25 pagas), y sin perder el Plus de polivalencia.

Como novedad en este Convenio, se ha incluido para el cómputo de los 24 años el tiempo en que el trabajador, hoy administrativo, haya pertenecido al Grupo de Técnicos, resolviendo así una situación injusta e indeseada.

CCOO mantenemos la reivindicación de que la asimilación salarial se produzca a los 24 años de antigüedad en la empresa.

III. *Por capacitación.*

Hay convocatoria anual para ascenso a Niveles X y IX de Administrativos y al VIII de Técnicos. El plazo de admisión se abre desde Abril o Mayo hasta el 30 de Junio y los exámenes se celebran alrededor del 15 de Noviembre, normalmente en los Centros de Formación.

La representación sindical interviene y controla el proceso desde su participación en el Tribunal de Examen, donde “*todos sus miembros estarán equiparados en sus facultades y obligaciones*”.

Se han ido introduciendo diversas mejoras y garantías, como el examen tipo test, más objetivo, o el cobro de los gastos de desplazamiento.

La secretaria de Formación de CCOO BBVA asesora e informa de manera puntual y regularmente a los opositores.

IV. *Por decisión de la Empresa*

Estos ascensos tienen que ver, aparte de los casos de simple libre designación, con la adecuación del Nivel a la función superior realizada de forma continuada y cuando los complementos voluntarios alcanzan un alto porcentaje del salario por varios años.

V. *Consolidación de ascensos*

Salvo por capacitación y antigüedad, el resto se consolidan a los seis meses.

VI. *Garantía salarial ascensos a Nivel VIII*

Al ascender a Nivel VIII del Grupo de Técnicos un Administrativo Nivel IX con asimilación salarial (punto II de este mismo Art.) pierde el devengo del Plus de polivalencia funcional (Art. 24°). El Convenio garantiza que se cobrará, mientras subsista dicha situación, –es decir, mientras que los Trienios de Técnico no alcancen su importe– como “Diferencia art. 10.VI”.

El mismo sistema opera siendo Técnico Nivel VIII desde la fecha en que hipotéticamente se hubiera producido la Asimilación salarial, por lo que conviene anotarlo y comprobarlo en su momento.



CAPÍTULO TERCERO RETRIBUCIONES

Art. 12º - Conceptos retributivos.

Las retribuciones en Convenio son la garantía mínima de nuestro salario. Forman la parte “consolidada” del mismo. Es la de mayor importancia, tanto cuantitativa como cualitativa. También tenemos Complementos voluntarios, Pluses por puesto de trabajo, Retribuciones en especie, etc. Intentaremos explicar:

En BBVA, se usan varios conceptos para describir las Retribuciones:

- a) Salario Reglamentario de Convenio (S.R.C.). Son las percepciones establecidas en Convenio por Sueldo del Nivel, Antigüedad y Pluses reglamentarios.

Es la parte más clara de la Nómina, y puede comprobarse con una hoja de cálculo. Nuestras Secciones cuentan con el instrumento informático adecuado, también para el S.G.A., y conviene hacerlo para conocer mejor nuestra Nómina.

Por tener el mismo carácter Reglamentario y no absorbible, aquí incluimos otros conceptos de determinados colectivos o de situaciones específicas como: Complemento de fusión, Antigüedad consolidada, Premio de permanencia, Gratificación extra consolidada, Festividades suprimidas, Percepciones fijas no absorbibles, Compensación por Seguro médico, Compensación horario, etc.

- b) Salario Global Anual (S.G.A.) o “salario cerrado”. Agrupa el S.R.C. más el Complemento Voluntario Personal (C.V.P.), que opera como complemento de puesto de trabajo o complemento personal según los casos.

Aún quedan, a algunos trabajadores procedentes del colectivo BBV, conceptos como Mejora voluntaria o Retribución voluntaria, de parecidas características.

El CVP es absorbible y compensable, por definición, con cualquiera otra mejora reglamentaria, desde cumplimiento de trienios a incremento de salario por IPC o ascensos. Actúa, por tanto, como “colchón” entre el S.R.C. y el S.G.A. por lo que se regulariza en la nómina de Diciembre o en la de Enero siguiente, si hubiera atrasos. Es por ello llamado comúnmente como “Complemento Volátil Provisional”.

El SGA o “salario cerrado” se comunica a cada trabajador en el mes de Febrero. No sólo no se “negocia” ni se “pacta” sino que se “comunica” además verbalmente. Aparece en la nómina en un recuadro propio, a la izquierda del importe abonado, como “Nivel Retributivo Anual”.

- c) Los Incentivos. El AVE (Asignación Voluntaria Extraordinaria) es un sistema que liga Evaluación del desempeño y una referencia por función. El DOR (Dirección Orientada a Resultados) depende de Cumplimiento de objetivos.

Estos sistemas varían cada año, siendo complicado su seguimiento y poco predecibles sus resultados concretos. No obstante, reparten cantidades sustanciales, tanto más cuanto más alto es el puesto en la jerarquía organizativa, de manera además muy desproporcionada.





Por sus características y por tratarse de un sistema unilateral, CCOO y la representación sindical en su conjunto criticamos su funcionamiento, reclamando un sistema pactado, objetivo, transparente y más proporcional.

- d) El salario final anual es el que consta en nuestro certificado para el IRPF, o en la propia Nómina en los recuadros inferiores a la derecha. como resumen del cálculo del mismo. Incluye, además de los anteriores, otros conceptos:
- Los variables, como la Bolsa de vacaciones;
 - En su caso, Beneficios sociales como por ejemplo Ayudas de estudios.
 - La valoración de las Retribuciones en especie, como diferencias por tipo de interés de nuestros créditos con el tipo de interés legal del dinero (4% en 2005), el Obsequio de Navidad o la asistencia a Residencias, etc.;
 - Otros pagos como dietas, ayuda alimentaria o kilometraje.

En resumen: conviene conocer nuestra Nómina. Aunque se tiene acceso por e-spacio, es norma recomendable imprimir cada nómina, verificarla y guardarla. Sirve para cualquier tipo de comprobación o reclamación, entre ellas el cálculo del salario anual y sus conceptos. De esa manera podremos distinguir y valorar los apartados mencionados (Salario Reglamentario, Complemento voluntario, Incentivos).

En BBVA la Nómina, por el "Acuerdo de Nóminas", del 22 de Marzo de 2000, se hace efectiva, en la cuenta del empleado, con fecha 20 y valor del mismo día de cada mes. Se cobran un total de 18,25 pagas.

Denominación	Pagas	Fecha de pago
Nómina ordinaria	12,00	Cada mes
Extra de Verano (art. 17)	1,00	En Julio
Extra de Navidad (art. 17)	1,00	En Diciembre
Beneficios (art. 18)	3,75	Prorrateo mensual
Productividad (art. 21)	0,50	Prorrateo mensual
Suman	18,25	

Art. 13º - Sueldos.

En 2005, los Sueldos por cada Nivel son los siguientes:

Nivel	Sueldo en 12 pagas	Sueldo mensual	Sueldo en 18,25 pagas
I	29.079,41	2.423,29	44.225,04
II	25.144,70	2.095,40	38.241,05
III	21.266,21	1.772,19	32.342,47
IV	20.261,68	1.688,48	30.814,76
V	17.518,86	1.459,91	26.643,36
VI	16.403,42	1.366,96	24.947,02
VII	15.585,14	1.298,77	23.702,55
VIII	14.766,53	1.230,55	22.457,54
IX	13.645,53	1.137,13	20.752,62
X	12.157,64	1.013,14	18.489,81
XI	10.924,53	910,38	16.614,44



Art. 15º - Antigüedad en la Empresa.

Se computará la antigüedad en la Empresa por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella. El importe del trienio para 2005 es de 377,83 euros (en 12 pagas):

Para el colectivo Argentaria, se cuenta la antigüedad del Convenio de Banca desde Octubre de 1998, lo que quiere decir que en Octubre de 2001 se cobró 1 trienio, en Octubre de 2004 ya son 2, etc. La antigüedad anterior se abona bajo el concepto "Antigüedad consolidada". Su importe es el resultado de anualizar los pagos que se venían haciendo anteriormente por Antigüedad y dividir el resultado entre 12 pagas, resultando por tanto el mismo importe. En consecuencia, la Antigüedad consolidada se abona en 12 pagas, y se revisa con el mismo porcentaje que en Convenio se fija para los trienios normales.

Trienios	Mensual	En 18,25 pagas
1	31,49	574,69
2	62,98	1.149,39
3	94,47	1.724,08
4	125,96	2.298,77
5	157,45	2.873,46
6	188,94	3.448,16
7	220,43	4.022,85
8	251,92	4.597,54
9	283,41	5.172,23
10	314,90	5.746,93
11	346,39	6.321,62
12	377,88	6.896,31
13	409,37	7.471,00
14	440,86	8.045,70
15	472,35	8.620,39

La variación que posteriormente se produjo al pasar en BBVA a 18,25 –por el aumento de las de beneficios- se resolvió con una reclamación de CCOO y un Acuerdo para el cobro de la diferencia hasta 12,51 pagas en el prorrateo mensual.

Art. 16º - Antigüedad en el grupo de Técnicos.

Los importes, por cada trienio, en 2005 son:

Trienios Técnico	En 12 pagas	Mensual	En 18,25 pagas
I	431,37	35,95	656,09
II	328,47	27,38	499,69
III y IV	284,40	23,70	432,53
V	233,76	19,48	355,51
VI y VII	156,86	13,08	238,71
VIII	122,56	10,22	186,52

Pueden, por tanto, cobrarse Trienios de Técnico de varios importes, según la evolución de la carrera profesional de cada trabajador; computándose las fracciones de trienio que se hubiera permanecido en el Nivel anterior para el devengo del trienio del nuevo Nivel.

En lo que respecta a los Técnicos I al VI, únicamente se devengarán por el tiempo en que se hayan ostentado y ostenten la condición de apoderados. En caso de retirada de poderes, no devengarán trienios en lo sucesivo. Los Técnicos niveles VII y VIII siguen acumulando estos trienios, aún sin poderes.



Art. 17º - Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

En virtud del “Acuerdo de Nóminas”, en Julio y Diciembre se abonan, junto con la nómina ordinaria, las pagas extraordinarias de Verano (que se devenga de Enero a Junio) y Navidad (que se devenga de Julio a Diciembre).

El resto, hasta 4,25 (0,50 de productividad y 3,75 por beneficios) se prorratean junto con las doce pagas mensuales.

Art. 18º - Participación en beneficios.

En BBVA hemos alcanzado el máximo de 15 cuartos de paga (3,75 pagas).

CCOO viene reclamando la adopción de un nuevo sistema, complementario al actual, que relacione el B.A.I. (Beneficio antes de Impuestos) con Pagas por productividad, no consolidables y vinculadas al resultado de cada año.

Art. 19º - Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales.

2. Antigüedad inferior a 3 años. Únicamente para Nivel XI. Se denomina “Asignación transitoria”. Para 2005 es de:

Mensual	Anual (x12)
4,58	54,96

6. Plus de JGAC / JGO (“mientras se encuentre en el Nivel VIII o VII”), o “Plus transitorio art. 19.6”, para 2005 es de:

Mensual	Anual (x12)
42,39	508,68

Art. 20º - Horas extraordinarias.

Regulación en franco desuso. Las prolongaciones ilegales de jornada son una de las lacras del sector, también en BBVA.

Art. 21º - Estímulo a la producción

Se percibe por este concepto media paga (distribuida en los prorrateos mensuales).

Art. 22º - Plus de calidad del trabajo.

Es fijo, para toda la plantilla. Su importe para 2005 es:

Mensual	Anual (x12)
151,21	1.814,52

Art. 23º - Guardias.

Art. en franco desuso. Por introducción de medios mecánicos o subcontratas.





Art. 24° - Pluses.

- I. Plus de polivalencia funcional, para el Grupo Administrativo o Plus de Servicios Generales, para dicho Grupo. Su importe en 2005 es:

Mensual	Anual (x12)
82,82	993,84

CAPÍTULO CUARTO JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 25° - Jornada y horarios.

En el “Acuerdo de jornada y horarios BBVA” se mejora y se sustituye en su caso la regulación del Convenio.

Fundamentalmente por la libranza en BBVA del 50% de los sábados en el período en que son hábiles (los 6 meses de Octubre a Marzo). Teniendo en cuenta los 6 meses en que las Entidades permanecen cerradas los sábados (de Abril a Setiembre), las festividades nacionales, autonómicas o locales que coincidan en sábado, incluido el sábado santo cuando se celebra en Marzo, y los períodos de vacaciones, el número de sábados a trabajar por el personal de jornada continuada es de entre 10 y 12 al año. Como norma general, la ausencia del personal con libranza se sustituye por los propios compañeros de la Oficina, y en las muy pequeñas con ETTs.

Es un objetivo principal de CCOO, también en BBVA, conseguir la libranza de todos los sábados y el cierre de las Oficinas los sábados de todo el año.

Existen otras jornadas especiales no pactadas para atender determinados Dptºs, sobre todo en Servicios Centrales. También sin Acuerdo se implantó la jornada flexible y partida en la Red, en determinados puestos de trabajo, a través de las Oficinas SFP. Tras presentar un Conflicto Colectivo se ha abierto una negociación para la que tenemos presentada una propuesta de “Acuerdo para las Oficinas SFP” con el objetivo de regular, mejorar y compensar esta jornada.

Art. 26° - Vacaciones.

En virtud del mismo “Acuerdo de jornada y horarios” también conseguimos mejorar el Convenio y anticipar la regulación introducida como novedad este año con carácter general, el cómputo de días efectivos, si bien con 23 días.

En BBVA, para jornada continuada con una escala que parte de 24 días efectivos de vacaciones, si se toman todas en Verano (de Abril a Setiembre) hasta los 29 días efectivos si se toman todas en Invierno (de Octubre a Marzo). Para los trabajadores con jornada partida y libranza de todos los sábados del año, son 24 días efectivos.

En la práctica, supone la consecución de las 5 semanas de vacaciones.

Adicionalmente a la Bolsa de vacaciones de Convenio, y mientras no se consiga el “Acuerdo de homologación de Beneficios sociales”, se cobra en BBVA:



- Para el colectivo BBV y el ingresado directamente en BBVA. Bolsa Complementaria de Vacaciones, en virtud del “Acuerdo de Beneficios sociales BBV” de 9 de Junio de 1989, actualmente vigente, con los siguientes importes:

	Bolsa Convenio	Bolsa Compl ^o BBV
Junio, Julio, Agosto o Septiembre	123,90	90,19
Marzo, Abril, Mayo, Octubre	198,24	110,41
Enero, Febrero, Noviembre, Diciembre	346,90	130,63

- Para el colectivo Caja Postal. Bolsa de vacaciones con importe superior al de Convenio.

	Bolsa Convenio	Suplemento Caja Postal
Junio, Julio, Agosto o Septiembre	123,90	26,35
Marzo, Abril, Mayo, Octubre	198,24	12,11
Enero, Febrero, Noviembre, Diciembre	346,90	-

- Para el colectivo Banco Exterior. Bolsa de vacaciones con importe superior al de Convenio.

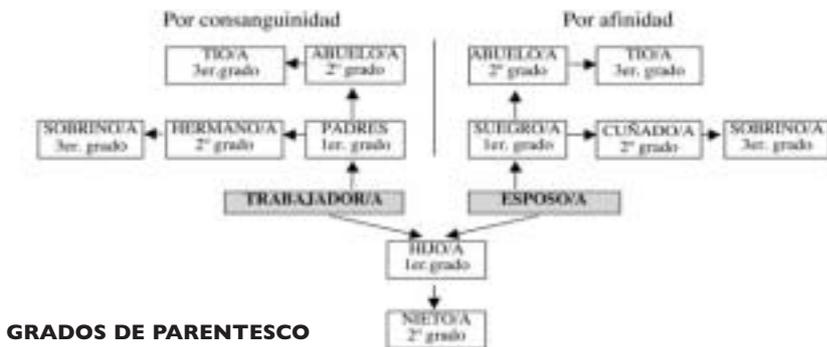
	Bolsa Convenio	Suplemento Banco Exterior
Julio, Agosto o Septiembre	123,90	-
Junio	123,90	93,97
Abril, Mayo, Octubre	198,24	19,63
Enero, Febrero, Noviembre, Diciembre	346,90	-
Marzo	198,24	128,57

Art. 27 – Licencias.

Se han incluido en este Convenio numerosas novedades para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.

En el punto 8. consta el derecho a 4 jornadas de licencia retribuida por año natural. Esta licencia no está sometida a proporcionalidad, por tiempo trabajado, duración de contrato o baja por enfermedad, es en todo caso de 4 días efectivos.

Adicionalmente, y en aplicación del referido “Acuerdo de jornada y horarios” se disfrutará, por tercios de plantilla, un día de licencia cada año entre el 24 de Diciembre, 31 de Diciembre o 5 de Enero. En el caso de que alguno de estos días fuera festivo, su disfrute se trasladará al día hábil inmediatamente anterior.



GRADOS DE PARENTESCO



CAPÍTULO QUINTO MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Art. 28° - Traslados.

Para los traslados a petición del banco y aceptados por el trabajador, existe una Normativa específica

Aunque no son muy frecuentes, cuando no hay voluntariedad suele haber discrepancias en la aplicación, que normalmente se resuelven mediante negociación sindical y, en algunos casos, a través del Juzgado de lo Social.

Art. 29° - Dietas y comisiones de servicios.

Se aplican algunas mejoras sobre las de Convenio. Por ejemplo, el pago de kilometraje, por 0,24 euros /km., que comprende no solo el precio del combustible, sino también el de uso del propio automóvil, seguros, etc. por lo que no incluye cobertura en caso de accidentes. Sin embargo, existe una “Póliza de itinerantes” que se aplica a algunos grupos para los que su trabajo requiere continuos desplazamientos. Tenemos solicitada la publicación de sus condiciones, de los colectivos beneficiarios y su extensión a todos los colectivos que viajan por razón de su trabajo.

Art. 30° - Vacantes en la misma plaza o próximas

No existe sistema público de información de vacantes. Lo venimos reclamando, por todos los medios posibles. No obstante, y después de presiones y denuncias, la política general de Gestión de personal procura –con diferentes ritmos, variantes e interés, según los casos- atender las peticiones de traslados por razones familiares y no sólo de proyección profesional. Ya el Convenio dice que “*se tendrán en cuenta las peticiones voluntarias y las circunstancias de proximidad domiciliaria del trabajador*”. Pero siempre conviene asesorarte e informar a tu sindicato, cuando solicites el traslado.

Art. 31° - Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.

Artículo nuevo, con garantías de no traslado durante el embarazo.

Art. 32° - Excedencias y reingresos.

Artículo con varias novedades, para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.

Complementario a este Art., en nuestro “Acuerdo de jornada y horarios”, art. 8, se regula la Licencia sin sueldo, de un mes.

Art. 33° - Personal interino.

No es la modalidad que se utiliza habitualmente en BBVA, salvo para sustitución de permisos de maternidad o excepcionalmente ausencias por larga enfermedad.

Sí lo son el Contrato Eventual, para sustitución de vacaciones, campañas como la de IRPF por acuerdo con las Haciendas forales de País Vasco y Navarra, o necesidades comercia-



les limitadas en el tiempo. El Convenio autoriza (Art. 43.2) la prórroga hasta 12 meses, en un período de 18, para estos contratos (los formalizados a partir de la vigencia del Convenio, el 3 de Agosto), siempre que la empresa mantenga durante el año natural una media ponderada del 90% de empleo fijo. Esta circunstancia se cumple en BBVA.

El de mayor utilización, para la renovación de la edad media de la plantilla, es el Contrato en Prácticas. CCOO tenemos presentada, y aceptada después de una insistente campaña y posterior negociación, una propuesta de “Acuerdo para Contratos en Prácticas”, aunque a fecha de hoy aún no firmada, que reduce el tiempo máximo de contrato temporal a 1 año, desde los 2 años de máximo vigentes.

CAPÍTULO SEXTO

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 34º - Enfermedad.

Garantía, durante 18 meses, en caso de enfermedad, de la percepción económica mensual total igual al 100%, como si estuviera en activo.

Art. 38º - Fallecimiento en acto de servicio.

Artículos sustituidos por “Acuerdo de externalización de los compromisos por Pensiones”, de 14 de Noviembre de 2000, en el que se crea nuestro Plan de Pensiones Sistema de Empleo BBVA, que recoge a su vez los que ya existían en Argentaria

Entre otras mejoras, como se ha podido ir comprobando con el paso del tiempo y los casos concretos, también se acordó una aportación anual para los ingresados después del 8 de Marzo de 1980, por 540,91 euros, que seguimos intentando mejorar, bien mediante incremento del importe o bien mediante la aplicación de un porcentaje sobre salario. Resolvimos así, al menos en parte, en BBVA, una situación histórica injusta originada por la firma del Convenio de 1980 por UGT, en solitario, que suprimió los Complementos de pensiones para los futuros ingresos.

Al ser el Fondo propiedad de los Partícipes, y por exigencia legal, existe una Comisión de Control del Plan de Pensiones (CdC), con presencia del Promotor (BBVA), con 11 miembros, pero con mayoría de los representantes de los Partícipes (14 miembros de distintos sindicatos, 6 de ellos -incluida la Presidencia- de CCOO) y 2 representantes de Beneficiarios La Comisión de Control dirige la administración del Fondo, con diversas delegaciones técnicas y asesoramientos, como la Gestora de Planes y Pensiones S.A. EGFP, Actuario, Auditor, BBVA Seguros, Asesoría Jurídica, etc.

Nuestro Plan de Pensiones es el segundo de España (tras el de Telefónica), contando a 30/06/05 con:

Partícipes	Valor participación	Patrimonio
38.411	16,0862 euros	1.847.631.710,68 euros





Nuestro Plan de Pensiones cuenta con unas Especificaciones o Reglamento donde se detallan los derechos y regulación de cada colectivo. En la CdC se está trabajando para homogeneizar, simplificar, modernizar y mejorar las Especificaciones, de las que se publicará en su momento una nueva versión.

Siempre, y para cualquier duda o información, puedes consultar en nuestra página web, a nuestros miembros de la CdC o a cualquiera de nuestros Delegados y Delegadas.

Art. 39º - Edad de jubilación.

Se establece en el Convenio, con carácter general, a los 65 años de edad.

Excepcionalmente, “desde el momento en que cumpla 60 años de edad y cuente con 40 o más años de servicio efectivo en la profesión (antigüedad en Banca) podrá jubilarse a petición propia”, el personal que también cumpla la condición para la jubilación anticipada en la Seguridad Social, esto es, que haya cotizado al Régimen General o sus Mutualidades –en cualquier empresa y aunque sea un solo día- antes del 1 de Enero de 1967.

En BBVA tenemos entregada una propuesta de “Acuerdo de Prejubilaciones”, haciendo uso de lo previsto en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual o flexible. Lo que permitiría la jubilación anticipada –a los posteriores a 1-1-67- a partir de los 61 años de edad, reduciendo así los años de “congelación salarial” de la indemnización acordada en el momento de la prejubilación, a la vez que disminuiría los costes para la Empresa. Aún no hemos obtenido respuesta positiva.

En este momento, las Prejubilaciones se realizan mediante suscripción de un contrato individual, básicamente con el siguiente Baremo:

Edad	Los primeros 27.000 euros
53 años	88%
54 años	90%
55 años	92%
56 años	94%
57 años	96%
58 años	98%
59 a 65	100%

El resto, por el 80%. Este importe se mantiene sin revisión hasta la fecha de jubilación.

También se contemplan indemnizaciones –por una sola vez- por AVE o DOR en su caso, o una indemnización mínima de 3.000 euros para el resto.

Igualmente, se efectúa el rescate de los Premios de antigüedad para el colectivo BBV, por la parte proporcional al período devengado y con una Tasa de descuento financiero –con la que estamos en desacuerdo- por el período anticipado.

Respecto a Pensiones futuras, se mantiene la aportación que corresponda en cada colectivo al Plan de Pensiones Sistema de Empleo BBVA, así como una compensación –revisable cada año con el 2,1%– para mantenerse de alta en la Seguridad Social mediante el Convenio Especial.



En las reivindicaciones pendientes, y mientras no se negocie un más amplio “Acuerdo de Prejubilaciones” tenemos la revisión de este Baremo, sobre todo para la actualización de los 27.000 euros, mismo importe en varios años, que -al subir los salarios cada año- influye a la baja en el porcentaje final. También la revisión al 3% en los últimos cuatro años de la compensación para Convenio Especial con la Seguridad Social, que está fijada en el contrato en el 2,1% cuando la subida real de Bases de cotización está anunciado que será también para 2006 del mismo 3%.

CAPÍTULO SÉPTIMO BENEFICIOS SOCIALES

Art. 40º - Anticipos y préstamos al personal.

Se ha ampliado a 9 mensualidades el Préstamo por los siguientes conceptos:

- * Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado
- * Asistencia médica en caso de enfermedad grave con internamiento hospitalario.

Se incluye un nuevo concepto entre los Préstamos de 5 mensualidades:

- * Gastos derivados de estudio de postgrado de hijos del empleado.

El Convenio se modifica en el “Acuerdo de Préstamos sociales BBVA”. Se mejora el concepto de mensualidad, aumentando el importe, al considerarse como “un catorceavo del sueldo y aumentos de antigüedad, incluido complemento de fusión y antigüedad consolidada, anualizados, teniendo en cuenta el número de pagas que efectivamente se perciban”.

El citado “Acuerdo de Préstamos sociales BBVA” añade también el “Crédito vario”, en mejores condiciones que los Préstamos de consumo habituales.

Art. 41º – Vivienda.

El Convenio es mejorado y ampliado en el “Acuerdo de Préstamos sociales”. Tanto por el límite, como por el plazo, el tipo de interés y sin comisiones, en póliza sin intervenir y sin hipoteca.

También se puede utilizar, incluso complementariamente a este, el Crédito hipotecario con condiciones ventajosas, recogido en el “Acuerdo de tarifas y servicios bancarios”.

CCOO en BBVA estamos reclamando la necesidad de una “Comisión paritaria de anticipos, préstamos y créditos” que examine los conflictos de interpretación que puedan darse en la aplicación del Acuerdo.

42º - Ayuda escolar.

En casi todos los colectivos de BBVA hay establecido algún sistema de Ayuda escolar. También en nuestra propuesta de “Acuerdo de homologación de Beneficios sociales”



Otros BENEFICIOS SOCIALES se acuerdan en la Empresa. En BBVA tenemos presentada la citada propuesta para un “Acuerdo de homologación de BBSS”, aún no lograda después de 6 años desde la fusión. En resumen –y sin prejuzgar el resultado del posible acuerdo– los conceptos principales podrían ser:

Ayuda familiar; Universitarios desplazados, Fondos asistenciales (JAFA), Ayuda a minusválidos, Obsequio de Navidad, Seguro de vida, Economatos, Plus BBVA.

En relación con este Capítulo, también cabe mencionar el “Acuerdo de tarifas y servicios bancarios” que mejora las condiciones de las cuentas de empleados, los préstamos comerciales o hipotecarios y otros servicios bancarios.

CAPÍTULO OCTAVO DISPOSICIONES VARIAS

Art. 43º - Ingresos.

El ingreso de empleados en BBVA se hace por dos procedimientos principales:

- a) Ingreso directo a plantilla.
Se suele hacer para Servicios Centrales, en determinados Dptºs, que requieren de formación y perfiles muy específicos.
- b) A través de contrato en Prácticas.
La selección, muy exigente, se inicia con la inscripción del “currículum vitae” en la página web de BBVA. (www.bbva.es, Empleo en BBVA, Trabajar en BBVA).
Los requisitos habituales son: Licenciados Universitarios, preferentemente en Administración y Dirección de Empresas, Economía o Derecho, o también, en algunas zonas, en Turismo o Agrónomos; o sólo Diplomaturas; interés por la actividad comercial; se valoran conocimientos de idiomas; disponibilidad geográfica en el ámbito de la Comunidad o la Territorial de que se trate.

Las convocatorias se comunican a la representación sindical, y CCOO las hace llegar a sus afiliados.

Art. 44º - Conciliación de la vida familiar y laboral.

Se trata de una recomendación general. Medidas concretas se encuentran en el Art. 27º - Licencias. Una ampliación de las mismas con algunas novedades están contenidas –aunque afectan por igual a hombres y mujeres– en nuestra propuesta de “Acuerdo para la Igualdad de oportunidades” en BBVA.

Art. 46º - Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

La mencionada propuesta de “Acuerdo para la Igualdad de oportunidades” en BBVA desarrolla los puntos 2. y 3. de este Art.



En el punto I. se introduce la “no discriminación por razón de.. adhesión sindical” como referencia para desarrollo posterior y/o Acuerdos de Empresa, que regulen y den garantías en el cobro de incentivos, en el acceso a la formación y en la promoción profesional a los trabajadores elegidos como representantes sindicales.

Art. 47º - Formación.

La información de los planes de formación a la representación sindical se efectúa en una Comisión al efecto en BBVA, en reuniones periódicas.

Art. 48º - Comunicaciones sindicales.

Para nuestras comunicaciones sindicales utilizamos diversas vías:

- a) Hojas o circulares. Comunicados que emitimos sobre cuestiones de actualidad en la Empresa, el Sector o sobre cuestiones de interés laboral en general. Se distribuyen en sobre personalizado o a través de la valija interna, en ocasiones al fax de la Oficina, según los casos y la urgencia. CCOO facilita información preferente, en contenido y en fechas, a veces en exclusiva, a sus afiliados.
- b) Las visitas de Oficinas. Clásica vía de información y relación del sindicato con los afiliados y los trabajadores en general. Seguimos haciéndolas en la medida de nuestras posibilidades. Hay que tener en cuenta –por efectos de las fusiones- el menor número de Delegados (362 para 30.000 trabajadores) y la creciente dificultad –por la presión del trabajo- para informar, haciéndolo trabajador a trabajador.
- c) Asambleas. También clásica y que se celebran de vez en cuando. En locales sindicales o en los propios centros de trabajo. Legalmente, fuera del horario de trabajo, por lo que se necesita de la presencia de todos.
- d) Portal sindical. Introducido en este Convenio, sustituye a los clásicos Tablones de anuncios y reconoce el uso de los nuevos medios.

El Portal está en la Intranet de BBVA, en E-spacio. De acceso libre para toda la plantilla, ya que al tener representación CCOO en todas las provincias, el acceso es general. El camino para llegar es a través del Portal de Empleado –Otras Informaciones – Tablón de Información Sindical – CCOO-más información. Recomendamos “Añadir a Favoritos” para un acceso más rápido y seguro.

- e) Internet - Página Web.
Nuestra dirección es <http://www.comfia.net/bbva>
- f) Correo electrónico.
Hemos hecho varios intentos de uso, moderado y breve, de este medio.
Los argumentos son los mismos que para el uso de la Intranet. Aún más, por el ahorro de papel, fotocopias, sobres, reparto, etc. que permite.

Pero no ha sido posible el Acuerdo de la Empresa, y en este momento estamos pendientes del Tribunal Constitucional, que ha admitido a trámite nuestro Recurso contra Sentencia del Tribunal Supremo que a su vez contradujo otra Sentencia de la Audiencia Nacional a nuestro favor.





- g) Nuestros Delegados, nuestros Locales sindicales. Los/as Delegados/as de CCOO son la referencia de confianza para nuestros afiliados y de toda la plantilla. Los locales de CCOO, con sus teléfonos, direcciones postales y direcciones para correo electrónico, los puedes encontrar en la última página.

CAPÍTULO NOVENO RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 50° - Clasificación de las faltas

Clasificación de las faltas	2003	2004	Jun 05
Número total	101	87	49
Leves	0	2	0
Graves	1	1	1
Muy graves	100	84	48

Art. 53° - Faltas muy graves

Tipificación de las faltas	2003	2004	Jun 05
Número total	101	87	49
Fraude	11	10	6
Abuso de confianza	18	15	4
Transgresión de la buena fe contractual	34	33	20
Infracción de las Normas	33	2	18
Otras	5	7	1

Art. 54° - Régimen de sanciones

Sanciones	2003	2004	Jun 05
Número total	101	87	49
Despido	45	38	21
Dimisión	5	5	4
Pérdida definitiva del Nivel	10	5	4
Amonestación escrita	31	34	14
Otras	10	5	5

Los trabajadores del Grupo de Técnicos suponen el 75,1% de la plantilla. La distribución por Grupos de las sanciones es la siguiente:

Grupos	2003		2004		Jun 05	
Número total	101		87		49	
Técnicos	82	81,2%	65	74,7%	43	87,8%
Administrativos	19	18,8%	22	25,3%	6	12,2%
Servicios Generales	0		0		0	



El proceso previo a una Sanción conlleva, en BBVA y salvo casos muy excepcionales, la apertura de un expediente de averiguación, normalmente tramitado a través del Dptº de Relaciones Laborales, en el que constan las informaciones de Auditoría o las de la Dirección de Zona correspondiente, con la expresión de las supuestas irregularidades o actuaciones incorrectas.

En determinadas ocasiones, el Banco puede aplicar –cuando se presuma posibilidad de modificar o hacer desaparecer pruebas- el **Art. 55º.I. Medidas cautelares**: “... cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo (no de sueldo) del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.” La adopción de esta suspensión no debe implicar ningún prejuicio sobre el resultado de la investigación.

Siempre debe aparecer, al final del inicio del expediente, el siguiente párrafo: “Asimismo, le rogamos nos indique si es Vd. afiliado a algún Sindicato y, en caso afirmativo, el nombre del mismo, con el fin de cumplir lo establecido en la normativa Legal vigente.”

Esto significa que tu Sindicato puede legalmente, y por lo tanto debe, intervenir en el expediente. Desde CCOO siempre aportamos, desde el primer momento, asesoramiento legal y sindical a nuestros afiliados. Desde el primer escrito, el “Pliego de descargos”, hasta el Informe sindical, las gestiones que convengan con Personal, la Zona o la Territorial, hasta el Juzgado de lo Social, en su caso. Nuestro papel de primer sindicato, y nuestra seriedad en la defensa de nuestros afiliados, se viene demostrando que tiene cierta influencia positiva en la valoración y en la decisión del Comité de Disciplina, o en caso final de despido respecto a las indemnizaciones que se pacten. Cuenta siempre con la protección sindical. En ningún caso se debe afrontar un expediente en solitario, ni reconocer la culpa y quedarse “en manos de la buena voluntad de la Empresa”. No sirven los años de “entrega”, de ir por las tardes, ... Siempre, asesórate con tu Sindicato.

Por supuesto, lo primero es respetar la Normativa. Las presiones, los objetivos, etc. no nos deben nublar la vista de nuestro primer objetivo: conservar el puesto de trabajo.

Art. 55º – Medidas cautelares.

2. Procedimiento denuncias de acoso sexual.

Se prevé un procedimiento confidencial y reservado, además de rápido –máximo de diez días-, con conocimiento de la representación sindical si así lo solicita la persona afectada.



CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula adicional primera.

Pactos de acción sindical.

Los sindicatos, organizaciones con reconocimiento constitucional, tienen un papel que cumplir en la sociedad y en la empresa. Como marco general, se cuenta con el Estatuto de los Trabajadores y con la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). En las grandes empresas, como BBVA, esta necesidad es –si cabe– más evidente. En el Convenio se establece la negociación en cada Banco de los términos del ejercicio de la acción sindical en la Empresa.

En BBVA, los sindicatos más representativos tenemos ganado un amplio reconocimiento de nuestra función, con CCOO al frente, con numerosos e importantes acuerdos firmados. Para desarrollar esta acción sindical tenemos acuerdos parciales de dotación de los medios necesarios:

- En el orden material: locales, teléfono, ordenadores, fax, terminales de e-espacio, o material de oficina. En algunos casos, propiedad del Sindicato.
- En cuanto a crédito horario: ampliación de lo previsto en la LOLS, con un suplemento sobre las horas de Comité que cada sindicato distribuye según su criterio. Igualmente, un Acuerdo específico permite compensaciones de horas entre miembros de los Comités en el ámbito provincial.
- En lo económico: en lugar de reclamar pago de viajes o subvención para reuniones, una a una, cada sindicato cuenta con un importe anual a justificar como compensación por estos conceptos.
- En relación a las garantías sindicales: además de la protección durante el mandato y un año después en el que es necesario un expediente contradictorio para imponer una sanción, el principal problema es el diferente trato en cuanto a promoción profesional y cobro de incentivos para los Delegados con elevada dedicación; la ley establece que el delegado sindical no podrá sufrir perjuicio económico ni en su formación; estamos presentando propuestas e iniciando negociaciones para salvar posibles discriminaciones en este ámbito.

ELECCIONES SINDICALES EN BBVA

Cómputo actualizado. Último proceso electoral: Diciembre 2002.

	Votos	Dlgds	%		Votos	Dlgds	%
CCOO	8.263	362	36,2	ATEX	304	11	1,1
UGT	5.075	226	22,6	NO Aflds	64	9	0,9
ConfCds	3.668	167	16,7	SCAT	248	3	0,3
CGT	4.193	161	16,1	FITC	69	2	0,2
ELA	479	25	2,5	AMI	30	1	0,1
CIG	453	20	2,0			1.000	
LAB	253	13	1,3				



Cláusula adicional segunda.

Igualmente, se prevé el procedimiento para el descuento de la cuota sindical a través de la nómina. En nuestro caso no es el procedimiento habitual, si bien un 5% de nuestros afiliados lo utilizan. La cuota mensual de CCOO para 2005 es de 9,30 euros, que se suele hacer a través de recibos trimestrales. Es desgravable en el IRPF, con el mismo tratamiento que las cuotas de la Seguridad Social.

La afiliación en el sector financiero no es en nada minoritaria. En CCOO BBVA estamos más del 24% de la plantilla con contrato indefinido. Somos, por ello, y gracias a tí, el primer sindicato en BBVA. Nuestro cálculo es que los trabajadores afiliados a uno u otro sindicato están próximos a los 2/3.

Cláusula adicional tercera.

Especial atención a los aspectos oftalmológicos por la implantación de las técnicas informáticas.

Con carácter mucho más amplio, y en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en BBVA logramos la constitución de un "Comité Estatal de Salud y Seguridad". Se compone de 11 miembros de la Empresa (están presentes los diversos Dpt's implicados, como Seguridad, Servicio Médico, Relaciones Laborales, Inmuebles etc.) y 11 representantes sindicales, de los cuales 4 son de CCOO, con la mayor cualificación técnica y sindical.

De resultados del mismo Acuerdo ejercen funciones similares, en su ámbito, los Delegados de Prevención Territoriales y los Delegados de Prevención de Grandes Centros.

Cláusula adicional cuarta.

Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua.

Cláusula adicional quinta.

Uso del lenguaje masculino como genérico en el texto del Convenio. Y también en este Documento complementario.

Cláusula adicional sexta.

Autorización para constituir Planes de Pensiones, en sustitución de lo previsto en los Arts. 35, 36 y 37 del Convenio. Utilizada en BBVA mediante el "Acuerdo de externalización de los compromisos por Pensiones", de 14 de Noviembre de 2000. En el sector financiero se han conseguido Acuerdos similares en casi todos los Bancos y Cajas, con la notable excepción del SCH, acogiéndose a una excepción legal introducida por el Gobierno en la traslación de la Directiva Europea sobre esta materia. Esperamos que con la presión sindical y jurídica esta situación cambie pronto.

Cláusula adicional séptima.

Revisión salarial.

Garantiza la actualización de salarios por la diferencia del IPC.





En Enero de 2006 los salarios se incrementarán un 2,65%. En Febrero, conocido el IPC oficial de 2005, se incrementarán nuevamente con la diferencia entre dicho IPC y el incremento inicial de 2005, el 2,85%, sobre los salarios actuales.

El mismo sistema sirve para la actualización en 2007 con la diferencia del IPC de 2006 y la subida inicial de ese año, el 2,65%.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.

Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

Sin perjuicio del papel que le asigna el Convenio, nuestra experiencia es que no suelen resolverse en este órgano las diferencias importantes. Las pequeñas se dilucidan en cada Empresa y las de más calado necesitan del pronunciamiento de los Tribunales. Aún así, es una posibilidad que se puede utilizar.

Disposición final segunda.

Comisión de “estudio y análisis del Convenio Colectivo”. Su objetivo es modernizar, simplificar y mejorar el texto del Convenio. Se trata de trabajar, en un órgano no presionado por la negociación pura y dura del Convenio, en los temas de profundidad –clasificación profesional, jornada, retribuciones- que requieren de estudio sosegado y soluciones complejas, así como en las cuestiones de redacción y actualización del texto.

Las conclusiones a las que llegue esta Comisión serán elevadas a la Comisión Negociadora del próximo Convenio.

Aunque es necesario el aporte de objetividad y técnica jurídica y económica, obviamente, la negociación de un Convenio no es más que el resultado de una correlación de fuerzas entre partes. Las consecuencias, y las insuficiencias, del Convenio no devienen de la mayor o menor habilidad o conocimientos de los negociadores –que al menos los nuestros los tienen demostrados- sino sobre todo de la participación de los trabajadores y de la movilización en defensa de nuestros derechos y reivindicaciones. En CCOO, si aún no estás afiliado, te esperamos.





BBVA EN EL MUNDO Y LA RESPUESTA SINDICAL

Aunque está fuera del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, conviene explicar que CC.OO. en BBVA impulsamos también la generalización de derechos y la extensión de buenas prácticas en los países donde BBVA está presente. Nuestra Empresa es multinacional y es nuestra responsabilidad -como representación sindical en el banco matriz- ayudar y facilitar la tarea a los trabajadores de los demás países. Se trata de exportar los avances y logros que aquí conseguimos y aprender a su vez de las experiencias en los demás países.

En BBVA hemos sido los primeros del sector financiero en lograr un “Acuerdo para la constitución de Comité Europeo”, en Junio de 2004, que constituimos -además de la Empresa- los dos sindicatos mayoritarios en España y representantes sindicales de Portugal, Francia, Reino Unido, y uno por el resto de países. Se reúne anualmente, y aborda asuntos comunes, aunque la presencia del Banco en Europa es -después de no haber alcanzado el objetivo BNL- todavía escasa.

AI 30/04/04	Trabajadores		
IRLANDA	7	ALEMANIA	6
PORTUGAL	925	SUIZA	89
REINO UNIDO	119	BÉLGICA	36
FRANCIA	102	BBVA ESPAÑA	29.889
ITALIA	43	BBVA GRUPO	1.436
			32.652

La “Coordinadora Sindical Latinoamericana”, se constituyó en Agosto de 2001 y su última reunión se celebró en Junio de 2005. Formamos parte los dos sindicatos mayoritarios en España y los sindicatos de México (S.N.E. Bancomer), Chile (S.U. BBVA), Perú (C.FE. B.Continental), Argentina (CGI BBVA), y Colombia.

El resultado, además del conocimiento de la acción sindical en cada país, se concretó en una Declaración -publicada simultáneamente- que denuncia los principales problemas comunes (prolongación de jornada, retribuciones variables, estructura del empleo e igualdad de oportunidades). A la vez, se suscribió con el Banco un comunicado conjunto donde se reconoce que “el Banco valora como útil y constructivo el desarrollo de estas jornadas, que contribuyen a la formación y extensión de la Cultura BBVA, y al intercambio de experiencias para la mejora de las relaciones entre los equipos humanos de los países donde BBVA está presente”.

AI 30/06/05	Trabajadores		
MÉXICO	27.155	PERÚ	2.381
PUERTO RICO	1.100	PARAGUAY	97
PANAMÁ	241	ARGENTINA	3.646
COLOMBIA	3.386	URUGUAY	145
VENEZUELA	5.619	CHILE	1.930
			45.700



NOTAS Y CONSULTAS

- 1) Cuando se hace referencia a Acuerdos en BBVA, como el “Acuerdo de jornada y horarios” o el “Acuerdo de préstamos y créditos” puedes consultar el contenido completo a través de:
 - Las PUBLICACIONES que, en cada caso, hemos hecho CCOO y a las que tienes derecho como Afiliado.
 - Nuestro PORTAL SINDICAL en E-spacio. Puedes acceder a él desde Portal del empleado – Otras informaciones - Información sindical – Más información CCOO. Se actualiza casi diariamente.
 - En Internet. Nuestra página es <http://www.comfia.net/bbva>

- 2) Nuestros DELEGADOS y DELEGADAS cuentan con la formación y la información suficiente –o los medios para obtenerla- para resolver tus dudas y asesorarte en cualquier cuestión laboral que se te plantee.
 No tengas dudas a la hora de acercarte, llamarnos o escribirnos, para consultarnos. Nuestra dedicación a la labor sindical, nos permite dar respuesta a tus consultas y defender tus derechos.

- 3) Nuestras SECCIONES SINDICALES:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • ANDALUCÍA-CEUTA-MELILLA
 Fernando Gallego Fiestas
 Tel. 958 22 90 85
 Fax 958 22 22 59
 fgallego@comfia.ccoo.es | <ul style="list-style-type: none"> • CANTABRIA
 Charo Tomé Gómez
 Tel. 942 36 34 00
 Fax 942 36 41 70
 charo.tome@wanadoo.es |
| <ul style="list-style-type: none"> • ARAGÓN
 Miguel Aldea Franco
 Tel. 976 71 77 89
 Fax 976 28 90 32
 bbvaaragon@comfia.ccoo.es | <ul style="list-style-type: none"> • CASTILLA-LA MANCHA
 Javier Rodríguez Gómez
 Tel. 925 23 11 62
 Fax 925 23 12 61
 comfia-cm@comfia.ccoo.es |
| <ul style="list-style-type: none"> • ASTURIAS
 Jaime Llamas González
 Tel. 620 45 99 94
 Fax 985 72 56 60
 jllamas@comfia.ccoo.es | <ul style="list-style-type: none"> • CASTILLA Y LEÓN
 José Mº Gonzalo González
 Tel. 983 35 68 35
 Fax 983 35 68 35
 bbvacyl@comfia.ccoo.es |
| <ul style="list-style-type: none"> • CANARIAS
 Divina Rillo Teijeira
 Tel. 922 26 30 03
 Fax 922 26 31 01
 drillo@canarias.ccoo.es | <ul style="list-style-type: none"> • CATALUNYA
 Toni Capell Castillo
 Tel. 93 401 44 53
 Fax 93 401 43 15
 bbvacat@comfia.ccoo.es |



- **EUSKADI**
Jon de la Cotera Gorostiza
Tel. 94 487 56 01
Fax 94 487 63 11
bbvaeuskadi@comfia.ccoo.es
- **EXTREMADURA**
Juan Murillo Murillo
Tel. 924 24 30 61
Fax 924 22 48 66
jmurillo@extremadura.ccoo.es
- **GALICIA**
Emilio Feal Hernández
Tel. 981 13 12 84
Fax 981 29 81 67
bbvagalicia@comfia.ccoo.es
- **ILLES BALEARS**
Laureano Fernández García
Tel. 971 46 50 35
Fax 971 46 96 25
bbvailles@comfia.ccoo.es
- **LA RIOJA**
Santiago Lázaro García
Tel. 941 24 35 65
Fax 941 24 58 33
santi-100@wanadoo.es
- **MADRID**
Julia Castellanos del Solar
Tel. 91 594 42 36
Fax 91 591 42 83
bbvamad@comfia.ccoo.es
- **MURCIA**
Pedro José Belchi Aliaga
Tel. 968 21 09 12
Fax 968 21 25 54
bbvamurcia@comfia.ccoo.es
- **NAVARRA**
Josu Ros Azpiroz
Tel. 948 16 99 00
Fax 948 16 99 59
navarra@comfia.ccoo.es
- **PAÍS VALENCIÀ**
Fina Casanovas García
Tel. 96 388 00 19
Fax 96 388 00 19
bbvapval@comfia.ccoo.es



Tel. 91 594 42 36 • 93 401 53 33 • bbvaccoo@comfia.ccoo.es • <http://www.comfia.net/bbva> • Visítanos en nuestro Portal Sindical de e-spacio

