



CONCRETANDO Y EXPLICANDO

EL ¼ DE PAGA POR MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Cuando las cosas no empiezan bien y se hacen a disgusto, se hace evidente a las primeras de cambio. Es lo que está pasando en BBVA con el ¼ de paga del XXI Convenio de Banca. Aunque la aplicación más restrictiva de un concepto por “mejora de productividad” se contradiga con la exigencia, día a día, de “más objetivos, mayor productividad”. Ha habido varias vueltas de rosca más, para minimizar el coste como sea, respecto a diversos colectivos concretos, que a nuestro entender no corresponden bajo ningún concepto:

La no pensionabilidad del nuevo ¼ de paga. En la negociación del Convenio de Banca se dice que BBVA formó parte del grupo que más se opuso a que el nuevo ¼ de paga tuviera carácter pensionable. La repercusión es mínima, ya que sólo afecta a 1/3 de la plantilla, los que tienen una aportación como % sobre salario, con una media entre colectivos del 4%. No obstante, para CCOO será uno de los objetivos de la negociación a iniciar sobre Pensiones en BBVA, inmediatamente después del Acuerdo de BBSS.

La absorción del CVP. También argumentamos y solicitamos expresamente que no se procediera a incluir este nuevo cuarto de paga en el mecanismo de absorción del Complemento Voluntario Personal. La respuesta fue negativa, y así lo comprobamos en las Nóminas, con la explicación de que todo el mundo sabe que el CVP es absorbible. Lo que solo nos sirve para confirmar, una vez más, que lo importante es lo procedente de negociación colectiva, lo sólido, el Convenio en este caso, y no el Complemento Volátil y Provisional.

Colectivo BBV, con CVP antes del 31/12/96, cuyo carácter pensionable –hasta entonces en Multiplan– quedó reconocido para los importes que se cobraran cada año, en el Acuerdo de externalización de Pensiones de Noviembre de 2000. Al hacerse la compensación con el nuevo ¼ de paga, que no tiene ese carácter, se está incurriendo expresamente en un –llamémosle– error, que hemos denunciado a la empresa y requerido su subsanación, ya que a la vez se les absorbe el CVP y se les reduce la aportación al Fondo. Como temíamos, la respuesta es que no es un error, y que no rectifican, con lo que no quedará más remedio que acudir al Conflicto Colectivo.

Colectivo de Argentaria, con antigüedad consolidada. En el Pacto de fusión se acordó mantener el concepto por la antigüedad anterior a la aplicación del Convenio de Banca. De las originales 17'50 pagas se reparte su cobro en 12. En 2001, con motivo de alcanzar los 15 cuartos de paga de beneficio, conseguimos que BBVA reconociera el derecho a incluir la antigüedad anterior, la antigüedad consolidada, por lo que pasamos a cobrar el equivalente a 12'5143 pagas. Ahora, corresponde por 12,6857. Sin embargo, siguen haciendo la misma interpretación restrictiva y equivocada que en la ocasión anterior nos obligó a interponer Conflicto Colectivo y se terminó arreglando con el reconocimiento de nuestro criterio. Esperamos no tener que transitar de nuevo el mismo camino.

Colectivo BEX, en Canarias, Illes Balears, Ceuta y Melilla. La cuestión en este caso es la no inclusión del Plus de Residencia en el ¼ de paga, lo que sí se ha hecho –como corresponde– para el resto del personal con derecho a este Plus. Nuestra reclamación ante este hecho está debidamente justificada, por el texto del Convenio y del Pacto de Fusión de Argentaria. Esta actuación con colectivo tan reducido no tiene excusa, por lo que de persistir nos obligará a acudir a los Tribunales en defensa de su derecho a igual trato que los demás.

CCOO lamentamos que se haya adoptado criterio tan restrictivo, y reclamamos por todo ello que se rectifique esta aplicación errónea en la próxima nómina y con valoración 20/09. Menos eslóganes y gastos en publicidad y más reparto, menos millones para la superestructura y más proporción.

Seguimos trabajando, seguiremos informando.

22 de Octubre de 2007