

Inminente la huelga en el banco BBVA **—Mañana viernes comienza plazo para definir hora cero—**

Diciembre es tal vez el peor mes para adelantar una huelga, sobre todo en una entidad financiera, pero los trabajadores del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) están dispuestos a votarla en los próximos días si no se logran avances significativos en la negociación del pliego que en forma unificada presentaron los tres sindicatos del banco: ACEB, filial de la CTC; la UNEB, filial de la CUT; y Sintrabbva, sindicato de base no federado.



La negociación se inició el 11 de noviembre, pero, según Alfonso Orozco, directivo de la UNEB, desde ese mismo momento el banco supeditó el avance de la misma a que se discutiera un contrapligo que presentó, con el único propósito de desmejorar la Convención Colectiva y legitimar el Pacto Colectivo que impuso a los trabajadores hace diez años.

Mitin de los trabajadores en sede del BBVA

Fue así como el pasado lunes culminó la etapa de arreglo directo sin avance alguno en la negociación del pliego petitorio. Se acordó entonces una prórroga de 4 días, la cual termina mañana viernes, y que no ha servido de nada, pues en lo esencial el banco no ha presentado fórmulas diferentes a las planteadas en la etapa de arreglo directo. “Sus negociadores se han caracterizado por su displicencia, arrogancia y menosprecio por el derecho de los trabajadores y sus familias”, dice el comunicado conjunto que emitieron ayer los tres sindicatos.

De tal suerte que mañana empezará a correr el plazo de 10 días que la ley contempla, bien para convocar un Tribunal de Arbitramento, o bien para votar la huelga. La directriz de los sindicatos se inclina por la huelga, y en esa decisión pesa el precedente de hace 4 años, cuando en el marco de un conflicto similar al actual el 86% de los trabajadores votó la huelga, que no se llevó a efecto porque el banco a última hora decidió ceder a un arreglo.

“La huelga es la alternativa que tenemos los trabajadores para defender nuestros derechos y equilibrar la desigual confrontación con el capital”, señala el comunicado sindical.

Una convención amenazada

La Convención Colectiva en esta entidad bancaria rige desde 1972, cuando se llamaba Banco Ganadero, y fue producto de una larga huelga de 45 días. Desde entonces no se han vuelto a registrar más huelgas, y la Convención siguió manteniendo su vigencia después de que el banco se transformó en Gran Ahorrar, y posteriormente cuando los españoles lo compraron y empezó a llamarse BBVA.

Pero la nueva administración, desde hace algunos años, viene en una actitud abiertamente antisindical, y arrancó una campaña para que los trabajadores se desafilien de los sindicatos y adhieran al Pacto Colectivo, apelando para ello a la amenaza y al chantaje, o a la oferta de

gabelas. Si bien en la parte económica el Pacto no difiere mucho de las conquistas de la Convención, en la parte de la estabilidad laboral sí tiene una diferencia abismal.

Según lo señala Roberto Moreno, presidente de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, “El grupo financiero BBVA es uno de los más grandes de Europa y del mundo, que en España respeta el convenio único laboral que rige en ese país, pero en el resto del mundo, donde tiene más de 100 mil empleados, su política es acabar con los sindicatos y las convenciones colectivas, e impulsar los pactos colectivos, pese a haber adherido al Pacto Global de Naciones Unidas que en teoría le obliga a respetar los derechos de asociación y negociación colectiva de los trabajadores”.

En Colombia el BBVA es el segundo banco en tamaño y ganancias, después de Bancolombia. En los últimos tres años ha acumulado utilidades por \$1.6 billones, y en los primeros 10 meses de este año, pese al bajón de sus operaciones por efecto de la crisis, registró utilidades por \$329 mil millones.

Los puntos problemáticos del pliego

En la parte salarial la propuesta del banco es un aumento del IPC el primer año, del IPC más 0.2% para el segundo año, e igual aumento para el tercero, propuesta esta que dista mucho de la petición de los sindicatos, que tienen como base de referencia las negociaciones que recientemente se hicieron en otros 4 bancos del país, en los que el incremento salarial osciló entre el 6% y el 6.3%.

Sin embargo, el punto salarial es el que puede tener más fácil arreglo. La discusión fuerte gira en torno a temas como la acción de reintegro, el punto bandera de la convención colectiva. Consiste en el derecho que los trabajadores con más de diez años de antigüedad tienen de no ser despedidos sin justa causa comprobada. Este era un derecho que todos los trabajadores colombianos tenían y que desapareció con la Ley 50 de 1990, pero que aún subsiste en la convención del BBVA. Mientras el banco ha querido eliminarlo, los sindicatos se empeñan en defenderlo a como dé lugar.

Un segundo punto álgido del pliego petitorio tiene que ver con la cobertura de la convención. Mientras los sindicatos velan porque ésta cobije a todos los trabajadores bancarios, incluso a los que están por Pacto Colectivo y a los que no tienen ninguna filiación, la empresa quiere que sólo cobije a los sindicalizados.

Y un tercer punto, que ha adquirido preponderancia por sus implicaciones para la supervivencia de los sindicatos, es la política de tercerización que el banco ha venido introduciendo en los últimos años. Junto con el Banco Popular, el BBVA es el que más apela a la tercerización. De los 3.400 trabajadores que tiene en sus oficinas en Colombia, 900 están vinculados a través de contratistas y empresas de empleo temporal. Esto no sólo ha diezmado la bases de los sindicatos, sino que ha precarizado las condiciones laborales. Hay empleados que trabajan de medio tiempo o de tiempo completo con salario mínimo, es decir, ganan menos de la mitad de lo que gana un trabajador convencionado.

A eso se suman las llamadas corresponsalías bancarias, que funcionan en establecimientos de comercio y en puestos de distribución de chance de la empresa Apuestas Gana, con la que el BBVA ha hecho un convenio para prestar servicios bancarios. Estas corresponsalías inicialmente las atendían los mismos empleados del banco, pero ahora las contratan con terceros, lo que a la larga atenta contra la estabilidad de los trabajadores de planta.

El impulso que el banco le ha dado al Pacto Colectivo, sumado a la contratación con terceros, han hecho descender notoriamente la tasa de sindicalización. Antes de que los españoles compraran el banco, los 3 sindicatos aglutinaban el 35% del total de trabajadores. Hoy esa tasa es menor del 20%: apenas 400 están sindicalizados.
