



## A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

JOSÉ ANTONIO MOZO SÁIZ, Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, número de Colegiado 52988, en nombre y representación de la **Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FeS-UGT)**, según poder otorgado ante el Notario de Madrid, don José Manuel de la Cruz Lagunero, el 22 de junio de 2009 (número de Protocolo 1571), y con domicilio a efectos de notificaciones en 28002 – Madrid, Avenida de América nº 25, ante esa Dirección General comparece y, como mejor proceda en Derecho.

### DICE:

Que por medio del presente escrito, y al amparo de lo previsto en los artículos 151 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral, viene a interponer **DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO**, en la representación que ostenta, contra **BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (BBVA)**, en la persona de su legal representante, y con domicilio a efectos de comunicaciones en Paseo de la Castellana, 81, 28046 - Madrid.

Se basa el presente conflicto en los siguientes

### HECHOS

**PRIMERO.- BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (BBVA)**, es una empresa perteneciente al Sector de Banca Privada, con varios centros de trabajo en diferentes Comunidades Autónomas del Estado Español, por lo que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 154 de la LPL, corresponde a esa Dirección General el conocimiento del presente conflicto.

**SEGUNDO.- BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (BBVA)**, en su configuración actual, es el resultado de un largo proceso de fusiones bancarias de diferentes entidades con sus características concretas en su origen.

**TERCERO.-** El Convenio Colectivo de Banca Privada, para los años 1992-1995, establece en su artículo 7, que el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

- a. Sueldo
- b. Aumentos por antigüedad
- c. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad
- d. Participación en beneficios
- e. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales
- f. Estímulo a la producción
- g. Horas extraordinarias
- h. Pluses

El artículo 15 del mismo convenio, referido a las Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales, señala que: *1. Durante la vigencia de este Convenio únicamente regirán las asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales y reguladas en el mismo, en la RNB [Reglamentación Nacional de Banca] y otras disposiciones vigentes no modificadas o suprimidas expresamente en este Convenio.*

Y el mismo artículo, en su apartado 5, establece que: *Las Indemnizaciones por residencia, además de en las pagas ordinarias y extraordinarias, de julio y diciembre, se abonarán también en las pagas fijas y garantizadas que por cualquier otro concepto perciba el personal.*

**CUARTO.-** Por su parte, el Convenio Colectivo del mismo sector de Banca Privada, con vigencia para los años 1996-1998, en su artículo 12, mantiene los mismos conceptos retributivos del convenio anterior, señalando los siguientes:

- a. Sueldo
- b. Aumentos por antigüedad
- c. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad
- d. Participación en beneficios
- e. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales
- f. Estímulo a la producción
- g. Horas extraordinarias
- h. Pluses

Por su parte el artículo 19 establece, en su apartado 1, que: *Durante la vigencia de este Convenio únicamente regirán las asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales establecidas y reguladas en el mismo, u otras disposiciones vigentes no modificadas o suprimidas expresamente en este Convenio.*

Igualmente, el apartado 4 de este artículo señala que: *Las indemnizaciones por residencia, además de en las pagas ordinarias y extraordinarias de julio y diciembre, se abonarán también en las pagas fijas y garantizadas que por cualquier otro concepto perciba el personal.*

El artículo 24 del Convenio, por el que se crea el Plus funcional, hace referencia expresa a las asignaciones complementarias que quedan suprimidas, con el siguiente texto: *Desde la entrada en vigor del presente Convenio quedarán expresamente suprimidas las asignaciones complementarias siguientes: Plus de máquinas, gratificación y complemento por funciones de cobros y pagos en ventanillas de caja y complemento de gestores y visitadores...*

**QUINTO.-** Por lo que respecta al vigente Convenio de Banca Privada (2007-2010) mantiene, en su artículo 12, los conceptos retributivos señalados en los ordinales anteriores, es decir:

- a. Sueldo
- b. Aumentos por antigüedad
- c. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad
- d. Participación en beneficios
- e. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales
- f. Estímulo a la producción
- g. Horas extraordinarias
- h. Pluses

En lo que se refiere a las Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales, el artículo 19, en su apartado 1, mantiene la misma redacción señalada anteriormente, es decir: *Durante la vigencia de este Convenio únicamente regirán las asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales establecidas y reguladas en el mismo, u otras disposiciones vigentes no modificadas o suprimidas expresamente en este Convenio.*

Igualmente el apartado 4, repite redacciones anteriores, al señalar que: *Las indemnizaciones por residencia, además de en las pagas ordinarias y extraordinarias de julio y diciembre, se abonarán también en las pagas fijas y garantizadas que por cualquier otro concepto perciba el personal.*

**SEXTO.-** Se da la circunstancia de que en las oficinas que BBVA tiene abiertas en la Ciudad Autónoma de Ceuta, prestan servicio alrededor de 40 personas, de los que tan sólo 11 perciben Indemnización de residencia.

Por otro lado, en las oficinas que BBVA tiene en la Ciudad Autónoma de Melilla, prestan servicio alrededor de 50 personas de las que sólo 18 perciben complementos de residencia.

Igual situación se produce en las oficinas que BBVA tiene ubicadas en las Comunidades Autónomas de Baleares y Canarias.

Al parecer la razón por la que no se abona esta indemnización al resto de personas que prestan sus servicios en las oficinas extrapeninsulares citadas es la fecha de ingreso en el Banco.

Esta forma de proceder vulnera el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución, al dar un trato diferente a situaciones iguales, pues así hay que entender la actitud de BBVA, dado que la situación para todos los trabajadores que prestan sus servicios en oficinas extrapeninsulares es idéntica y la indemnización por residencia obedece a razones estrictamente geográficas para todos, y establecer dos grupos obedece a evidentes razones discriminatorias que conlleva la desigualdad.

Así lo tiene reconocido la Sentencia 96/2009, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 14 de septiembre de 2009 en la que se hace referencia a la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de octubre de 2008 que recoge el criterio del Tribunal Constitucional expresado en su Sentencia 27/2004, de 4 de marzo. En dichas Sentencias se señala que:

El trato diferente basado en el argumento meramente temporal, es insuficiente como fundamento de la actuación empresarial, pues desfavorece a unos trabajadores en relación con sus compañeros más antiguos.

La diferencia de trato no puede ser aceptada salvo que exista algún tipo de contraprestación a los afectados que pueda hacer potencialmente compatible la medida con el artículo 14 de la CE.

La referida Sentencia 96/2009, señala que es criterio jurisprudencial constante que no se pueden perpetuar diferencias retributivas por el mero hecho de la fecha de ingreso en la empresa y que, aunque el Convenio colectivo está facultado para establecer determinadas diferencias en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso, cuando se trata de la retribución del trabajo no caben las generalizaciones, de manera que el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

También se refieren otras Sentencias de la propia Audiencia Nacional, como las de 3 de octubre de 2000 y de 22 de enero de 1996, en las que se declaró

que establecer una diferencia de retribución por razón tan inconsistente a tal fin cual es la fecha de contratación, rompiendo el equilibrio de la relación entre retribución y trabajo respecto de determinados trabajadores, quiebra el principio de igualdad.

Por último, la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de junio de 2010, que ratifica la de la Audiencia Nacional 96/2009, concluye que la doctrina del Tribunal Supremo cabe resumirla en el sentido de que la doble tabla retributiva, que es fruto de un pacto colectivo, no de un acuerdo privado o una decisión empresarial aisladamente considerada, conculca el principio constitucional de igualdad, al no ofrecer ninguna justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato (...) sino exclusivamente el momento de la incorporación de los trabajadores a la empresa como fijos.

Por lo tanto, el diferente trato salarial que BBVA aplica a los trabajadores que prestan sus servicios en las oficinas ubicadas en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, así como en las Comunidades Autónomas de Baleares y Canarias, supone la vulneración del principio de igualdad de trato vedado tanto por nuestra legislación como por la doctrina dictada por los tribunales.

A los anteriores hechos les son de aplicación los siguientes

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **I.- DE CARÁCTER JURÍDICO-PROCESAL**

- **LEGITIMACIÓN ACTIVA:** La ostenta el Sindicato demandante, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 152 a) de la Ley de Procedimiento Laboral.
- **LEGITIMACIÓN PASIVA:** La ostenta la empresa demandada.
- **COMPETENCIA:** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8º de la citada Ley de Procedimiento Laboral, es competente la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- **PROCEDIMIENTO:** El de conflicto colectivo según lo dispuesto en el artículo 151 y ss. de la mencionada LPL.

### **II.- DE CARÁCTER JURÍDICO-MATERIAL**

- Constitución Española
- Estatuto de los Trabajadores

- Convenio Colectivo Sectorial de Banca

Por todo lo expuesto,

**SUPLICO A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO** que teniendo por presentado este escrito, con sus copias, se tenga por interpuesta demanda de **CONFLICTO COLECTIVO** contra la empresa **BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA (BBVA)** y, previos los trámites oportunos, se cite a las partes al acto de conciliación en el que la empresa demandada se avenga a reconocer:

*El derecho de todo el personal del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA), que presta sus servicios en las oficinas ubicadas en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla así como en las Comunidades Autónomas de Baleares y Canarias a percibir la indemnización por residencia y en la misma cuantía.*

En caso de no avenencia se solicita que, se facilite el correspondiente Acta del intento de conciliación, a los efectos previstos en el artículo 155 de la LPL.

Por ser de Justicia que solicito en Madrid a dieciocho de noviembre de dos mil diez.

