

DOCUMENTO PONENCIA DEL PLENARIO DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE BBVA.

SEVILLA

30 de noviembre y 1 de Diciembre de 2023.

1 INTRODUCCIÓN

2 En los seis años que han pasado desde el último plenario, la actividad de la sección sindical de CCOO
3 en BBVA ha venido marcada principalmente por los diferentes escenarios económicos del país, una
4 pandemia global (COVID 19) y el salvaje despido colectivo de 2021 en BBVA.

5 Empezamos el mandato en 2017 con los tipos de interés y la inflación en unos niveles históricamente
6 bajos y lo finalizamos en 2023, con el Euribor y el IPC en los niveles más altos en décadas. Esta
7 inflación, ha sido compensada parcialmente después de duras negociaciones con la patronal del
8 sector, mediante el acuerdo de incremento salarial.

9 La pandemia de Covid-19, además de generar una crisis económica, aceleró la transformación digital
10 en muchos sectores, siendo especialmente relevante en el sector financiero. Por una parte, convirtió
11 el Teletrabajo en una forma aceptada y normalizada de prestación de servicios y por otra disparó el
12 crecimiento de la atención remota como modelo de negocio.

13

14 El despido colectivo supuso la salida de casi 3.000 personas en BBVA y provocó movilizaciones
15 históricas en el sector. A pesar de su dramático volumen, con las medias acordadas de desvinculación
16 se consiguió una masiva adhesión voluntaria.

17 En ambos retos la sección sindical ha sabido estar a la altura, realizando un esfuerzo enorme en la
18 adaptación a la manera de hacer durante la pandemia, para dar servicio a todas y cada una de las
19 personas trabajadoras de BBVA. Así mismo, demostramos una alta capacidad y resiliencia a la hora
20 de abordar el despido colectivo, a pesar de lo dramático y doloroso de la situación, conseguimos con
21 profesionalidad un acuerdo satisfactorio.

22 Actualmente y tras la reducción drástica de la plantilla que supuso el expediente de regulación de
23 empleo, nos mantenemos vigilantes ante una posible recuperación de empleo, donde la sección
24 sindical pondrá todos los medios para controlar y garantizar que se realice en las condiciones
25 pactadas en el convenio colectivo y en la medida de lo posible vigilar que BBVA asigne los nuevos
26 recursos en aquellos territorios más estresados por la falta de personal y en riesgo de exclusión
27 financiera.

28 Nuestra actividad durante estos 6 años ha sido bastante extensa e intensa, a modo de ejemplo
29 podemos destacar: Acuerdo de registro jornada, gestión de la pandemia, Acuerdo de Despido
30 Colectivo (ERE), Acuerdo del colectivo CSE, celebración de elecciones sindicales, Acuerdo de tipos
31 de intereses para préstamos, Plan de Igualdad.

32 Tras esta intensa actividad ponemos la mirada en el presente y en el futuro para abordar con fuerza
33 y determinación los nuevos retos que se nos plantean. Estamos inmersos en un entorno de cambio
34 del modelo laboral, en el que se está produciendo una desregularización de las jornadas. El banco
35 ha ido estableciendo de forma unilateral las jornadas partidas y flexibles, en detrimento de la
36 jornada continua. La digitalización, el servicio remoto y el teletrabajo transforman las viejas formas
37 de prestación de la actividad, transformándolas en unas nuevas a las que deberemos adaptar
38 nuestra acción sindical, para continuar siendo la organización de referencia que defiende el
39 mantenimiento y mejora de las condiciones laborales y la estabilidad en el empleo.

40 Lo que sí permanece, es la desmesurada presión comercial y un modelo de compensación que prima
41 lo individual (tanto vendes, tanto vales). La política retributiva de BBVA sigue siendo poco
42 transparente pero lo que sí se observa es el peso que está ganando el salario variable respecto al
43 salario fijo. Esto nos plantea el reto de intentar conseguir un acuerdo de regulación de las
44 retribuciones variables, encaminado a que estas sean justas, objetivas y transparentes.

45 Fuera del ámbito de BBVA no somos ajenos a la realidad política y social que ha venido
46 desarrollándose durante el presente ciclo político, marcado por una regulación social devenida de
47 las políticas progresistas en materias de igualdad, conciliación, pensiones y de derogación de la
48 reforma laboral, estando expectantes, preparados y dispuestos si se produce un cambio de ciclo
49 político después de las elecciones generales previstas para julio de 2023, que podría conllevar el
50 retorno a políticas de constricción de los derechos sociales y laborales y a una dinámica de conflicto
51 social de la que seremos partícipes directos.

52 Esta realidad política fruto de la deriva social, marcada por el individualismo y denostación de lo
53 colectivo, se ve reflejada y trasladada al ámbito de las empresas y en lo que nos atañe, al ámbito
54 laboral. Reflejo de ello son en parte los resultados de las últimas Elecciones sindicales celebradas en
55 BBVA, donde hemos pasado a ser segunda fuerza sindical a favor de un sindicato corporativista que
56 fomenta en sus valores el beneficio individual por encima del colectivo y encamina su acción sindical
57 al beneficio de la empresa y no al de la plantilla.

58 Esta realidad social, no ha impedido que realicemos un análisis de nuestra situación, con autocrítica
59 y con el ánimo de corrección y redirección de nuestra acción sindical tanto en el día a día como en
60 la estrategia negociadora, comunicativa y organizativa. Durante los próximos ejercicios y hasta la
61 celebración nuevamente de EESS, afrontamos el reto de volver a posicionarnos como sindicato
62 referente de la plantilla de BBVA, conduciendo nuestra actividad a la organización de las personas
63 trabajadoras de BBVA, identificando los nuevos conflictos y realidades de la plantilla, para adaptar
64 nuestra manera de hacer a las mismas desde la cercanía y la presencia.

65 Esta nueva situación y entorno ha de condicionar nuestros objetivos y líneas de acción sindical, que
66 deben nacer de estar en el día a día, de la escucha activa, para identificar nuevas necesidades,
67 colectivos diana y nuevos colectivos, atender las diferencias e integrarlas en nuestra acción sindical
68 dentro de las futuras negociaciones tanto en los acuerdos internos que puedan darse en el seno de
69 la empresa como en lo sectorial en la negociación del convenio colectivo. Sin perder de vista los
70 objetivos en los que nos sustentamos orgánicamente y que son fuente de nuestros recursos y fuerza
71 negociadora, poniendo por ende el foco en el crecimiento afiliativo y en el afianzamiento y
72 fidelización de nuestra afiliación.

73

74 **ACCIÓN SINDICAL**

75 En acción sindical para estos próximos cuatro años, nos marcamos objetivos ambiciosos que ya
76 publicamos en el documento de 50 MEDIDAS PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN BBVA, haciendo
77 de él nuestro programa de actividad sindical prioritaria y que a continuación desarrollamos.

78 **RETRIBUCIONES**

79 En este capítulo nuestro trabajo se centrará, por una parte, en la colaboración y de acuerdo con las
80 directrices de la Federación de Servicios de CCOO, ante la próxima negociación del Convenio
81 Colectivo de Banca. Trabajaremos en propuestas que tengan como objetivo la recuperación del
82 poder adquisitivo perdido en estos últimos años de inflación extraordinaria y en el mantenimiento
83 y avance de derechos laborales.

84 Por otra parte, seguiremos presionando al banco para conseguir un acuerdo en materia de
85 Retribución Variable y un Plan de Carrera Profesional transparente que genere garantías de no
86 discriminación e igualdad de oportunidades para la plantilla de BBVA.

87 **JORNADA Y TELETRABAJO**

88 Como ya hemos avanzado en la Introducción, asistimos al avance imparable de las personas con
89 jornadas partidas que suponen ya un 75% del total de la plantilla del banco.

90 Esta circunstancia nos plantea el reto de promover propuestas que minimicen el impacto que estas
91 jornadas provocan en la conciliación de la vida personal y profesional de las personas trabajadoras
92 en BBVA.

93 Insistiremos en conseguir acuerdos para, entre otras cuestiones, establecer periodos de verano con
94 jornada continuada más amplios para las personas adscritas al CSE, dotar de flexibilidad a los
95 diferentes horarios en BBVA e implantar un sistema de Teletrabajo universal de adscripción
96 voluntaria y flexible, que no solamente creemos posible, sino que ya se demostró durante la
97 pandemia, que lo es.

98 **MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL**

99 Cada día se hace más necesario un pacto de relevo generacional que permita el acceso de nuevos
100 profesionales jóvenes y la salida ordenada de la plantilla de mayor edad sin tener que recurrir a
101 medidas de reordenación de personal masivas.

102 Consideramos imprescindible un acuerdo de salidas voluntarias, en condiciones dignas, que
103 favorezcan la tasa de reposición que BBVA necesita para desarrollar su modelo de negocio.

104 Nos proponemos trabajar en la elaboración de propuestas para establecer una política de movilidad
105 interna que favorezca el acercamiento de las personas que se encuentran trasladadas, por efecto de
106 las diferentes integraciones o el más reciente despido colectivo, a sus lugares de origen.

107 Por último, se hace necesario instar a la empresa a una actualización del Acuerdo de Tarifas y
108 Servicios Bancarios tanto en productos de pasivo como de activo. Respecto a estos últimos, nos
109 marcamos como objetivo conseguir mejorar las condiciones de los préstamos sociales no sólo a nivel
110 de BBVA, sino en el Sector a través del Convenio Colectivo de Banca.

111 **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

112 El banco está en continua evolución y utiliza en muchas ocasiones las pruebas piloto, para medir la
113 aceptación de clientela y plantilla a diferentes modelos organizativos, con el objetivo principal de
114 dotar de eficiencia a las diferentes unidades de negocio, o lo que es lo mismo, reducir costes.

115 Mantendremos vigilancia sobre estas pruebas piloto y exigiremos el cumplimiento de las normativas
116 laborales en su puesta en marcha.

117 Reivindicamos una adecuada dotación de personal y medios tanto para las oficinas bancarias, como
118 para las unidades territoriales y de servicios centrales, que realizan funciones de apoyo a la red,
119 tanto en lo relativo a Negocio como a los Recursos Humanos.

120 Asimismo, trabajaremos en la elaboración de propuestas para establecer una política de movilidad
121 interna que favorezca el acercamiento de las personas trasladadas a sus lugares de origen.

122

123 COMUNICACIÓN

124 En Comunicación, en colaboración y de acuerdo con las directrices de la Federación de Servicios de
125 CCOO, entendiendo esta como elemento estratégico y herramienta que articula el activo sindical,
126 pondremos el foco en:

127 **COMUNICACIÓN INTERNA**

128 Una de las bases para que la estrategia de comunicación sea eficaz se basa en la comunicación
129 interna. Debemos ser capaces de hacer llegar la información a nuestros delegados y delegadas, pues
130 son ellos el primer eslabón de la comunicación. A ellos tiene que llegar, de la forma más ágil y rápida
131 posible el estado de las negociaciones en curso, las acciones previstas, el resultado de las reuniones,
132 las propuestas y cualquier información relevante.

133 **COMUNICACIÓN EXTERNA**

134 Sin olvidarnos de los canales de Comunicación tradicionales (envíos a través de la plataforma del
135 banco o de la Federación que continúan permitiéndonos llegar a la totalidad de la plantilla),
136 abogamos por un modelo de comunicación ágil y puntero y, por ello, pondremos foco en los nuevos
137 canales de comunicación como las Redes Sociales y herramientas de lenguaje audiovisual, que
138 harán de la Sección Sindical de CCOO en BBVA un sindicato próximo a las necesidades de la afiliación
139 y la plantilla.

140 El avance de la era digital en la sociedad y este nuevo entorno de inmediatez comunicativa, hacen
141 que el uso de las redes sociales, listas de distribución, material audiovisual, email o web deben
142 diseñarse bajo modelos de comunicación más visuales, directos y de fácil lectura. Por este motivo,
143 formarán parte de nuestra estrategia principal y prioritaria.

144 Estamos actualizando y mejorando nuestra página web haciéndola más visible, accesible y atractiva
145 en general. Y, especialmente para el conjunto de la afiliación, crearemos un acceso limitado para
146 afiliadas y afiliados a través del cual tendrán acceso a información específica.

147 Así mismo, desde la Sección Sindical, se fomentará y se formará al conjunto del activo sindical en
148 habilidades comunicativas y se establecerán marcos de trabajo que fomenten la creatividad, la
149 iniciativa y la cooperación.

150 Con ello, conseguiremos una comunicación potente, ágil, y cercana que contribuirá a reforzar el
151 mensaje de CCOO.

152

153 **SALUD LABORAL**

154 En materia de Salud Laboral, es prioritario conseguir que los riesgos psicosociales se evalúen de
155 forma precisa, con intención de señalar el origen de los problemas y las consecuencias de éstos
156 sobre la salud de la plantilla para corregirlos.

157 También entra dentro de nuestros objetivos, el conseguir una participación activa en
158 las experiencias piloto, posibilitando cambios sustanciales previos a su instauración definitiva, que
159 supongan un beneficio a la salud de las personas, y comprometiendo al Servicio de Prevención de
160 BBVA en esta tarea.

161 Así mismo, es también vital articular un protocolo de actuación ante situaciones de violencia
162 externa, que recoja explícitamente las pautas a seguir por la víctima en cada etapa y variantes del
163 proceso. Comprometiendo el acompañamiento y seguimiento del caso por todas las áreas
164 relacionadas con el hecho (Seguridad, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Servicios
165 Jurídicos).

166 Marcamos nuestros objetivos en esta materia en colaboración y de acuerdo con las directrices de
167 la Federación de Servicios de CCOO.

168 **FORMACIÓN Y CARRERA PROFESIONAL**

169 Seguiremos insistiendo y trabajando para conseguir que la formación sea accesible para todo el
170 personal, con independencia de la función que se tenga.

171 También dentro de nuestras prioridades, está conseguir que los planes de estudio estén
172 perfectamente definidos dentro del modelo de dirección, para que se cumplan las normas y
173 acuerdos firmados con CCOO.

174

175 **IGUALDAD Y MUJER**

176 Para CCOO, la igualdad de oportunidades constituye un eje transversal de forma que está presente
177 en cada una de las materias que abordamos sindicalmente, ya sea en el ámbito de la empresa como
178 en el de la sociedad.

179 En el Plan de Igualdad en BBVA, que actualmente se encuentra en fase de negociación, venimos
180 realizando propuestas de medidas que permitan modificar la cultura corporativa, eliminar las
181 brechas de género en materia salarial y fijar objetivos tendentes a lograr la equidad en la promoción
182 profesional de las mujeres.

183 Otro punto de actuación sindical consiste en modificar los comportamientos que podemos
184 denominar “tradicionales”, dando normalidad y fomentando la utilización de las medidas de
185 conciliación para la atención de menores y familiares de forma equilibrada, de tal manera que dejen
186 de ser medidas para las mujeres.

187 Las personas que conformamos las CCOO, nos marcamos como objetivo influir en el necesario
188 cambio social que se necesita para conseguir una verdadera igualdad de oportunidades entre
189 mujeres y hombres haciendo una labor de concienciación y pedagogía con las personas trabajadoras
190 de BBVA.

191 Desde la Sección Sindical de BBVA vertebramos y abordamos los objetivos en esta materia en
192 colaboración y de acuerdo con las directrices de la Federación de Servicios de CCOO.

193

194 **PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

195 Trataremos de conseguir, para aquellos colectivos con menores aportaciones, un nuevo e
196 importante incremento y establecer un mecanismo de revalorización automática, ya sea en función
197 de un % sobre la retribución o revalorización según tablas.

198

199 Es necesaria la actualización de las especificaciones del Plan (reglamento), con el objetivo de unificar
200 toda la normativa y acuerdos en un sólo documento para así dar seguridad jurídica a partícipes y
201 beneficiarios.

202

203 Pondremos a disposición de la afiliación cualquier novedad que en materia de Previsión Social,
204 especialmente lo que ha supuesto las últimas reformas aprobadas respecto al sistema de Pensión
205 Pública.

206

207 Siendo conscientes que lo que más preocupa es el importe de las aportaciones y la rentabilidad del
208 Plan, fomentaremos el conocimiento, el interés y la participación de la plantilla en cualquier aspecto
209 del Plan de Pensiones de Empleo.

210

211 **POLÍTICA DISCIPLINARIA**

212 Los despidos realizados por la empresa en 2016, sin expediente disciplinario, supusieron un cambio
213 importante en la política disciplinaria. La fuerte contestación de CCOO ha neutralizado cualquier otro
214 intento de esta naturaleza, por lo que no han vuelto a repetirse en este período.

215

216 De gran influencia en la política disciplinaria fue la derogación de la causa de despido objetivo del
217 art. 52 d del Estatuto de los Trabajadores, la conocida como de absentismo laboral, en febrero de
218 2020.

219

220 Aparecen nuevas causas objeto de sanción disciplinaria, como son las relacionadas con el registro
221 de jornada y la falta de compensación de los excesos de jornada.

222

223 Desde esta sección sindical, hemos prestado y seguiremos prestando la mejor asistencia a las
224 personas afiliadas, para que su defensa frente a las faltas y sanciones de las que pudieran ser objeto
225 fuera la más eficaz posible.

226

227 **AFILIACIÓN**

228 Más de una tercera parte de las personas que se acogieron a las medidas voluntarias pactadas en el
229 ERE de 2021, estaban afiliadas a CCOO, manteniendo la afiliación, la mitad de ellas. Esta
230 circunstancia, junto con otras de distinta índole, han comportado una disminución significativa del
231 número de afiliadas y afiliados a CCOO en BBVA

232 Para revertir esta tendencia es necesario atraer y ampliar la base, sobre todo con gente joven. La
233 media de edad de nuestra afiliación activa ha descendido y casi se ha igualado con la de la plantilla
234 (46 años), pero esto ha sido como consecuencia básicamente de las salidas del ERE.

235 Para conseguir este incremento de la afiliación es necesario evidentemente el trabajo diario de
236 nuestras delegadas y delegados, asesorando, dando respuestas y con las visitas periódicas que
237 realizamos a todos los centros de trabajo, pero también es necesaria la ayuda de toda la afiliación,
238 llegando allí donde no pueden llegar nuestras delegadas y delegados.

239 Es básica la fidelización de todas las afiliadas y afiliados, trabajando en equipo para transmitir al resto
240 de la plantilla que, en todos los acuerdos firmados, CCOO ha sido quien ha dirigido las negociaciones,
241 quien hizo todas las propuestas y quien trabajó hasta el último momento para conseguir llevarlos a
242 buen puerto. La fuerza de CCOO en BBVA no somos solo las 146 delegadas y delegados, nuestra
243 fuerza deben ser las miles de personas afiliadas.

244

245 **MODELO ORGANIZATIVO**

246 CCOO en BBVA, tiene representación en todos los territorios, probablemente somos el sindicato
247 que tiene mayor afiliación y, con toda seguridad, somos el sindicato con más experiencia, influencia
248 y capacidad de interlocución con la empresa.

249 Desde las elecciones de 2015, el número de delegados y delegadas de CCOO en BBVA ha descendido
250 de 284 a 146, casi un 50% cuando la reducción de la plantilla ha sido de un 20%.

251 Esta disminución de los medios personales y horarios comporta forzosamente un incremento de la
252 eficiencia, no solo para mantener el nivel de atención a la afiliación, si no para conseguir que en las
253 próximas elecciones CCOO recupere lo siempre ha sido y tiene que ser, el primer sindicato en BBVA.
254 Porque el futuro de las condiciones laborales de la plantilla puede ser muy diferentes sin el liderazgo
255 de CCOO.

256 **FUNCIONAMIENTO DE LA SECCIÓN SINDICAL**

257 La Sección Sindical se regirá, además de por el contenido del presente documento, por lo
258 establecido en los Estatutos, Reglamentos y Códigos de la Federación de Servicios y en los de la
259 Confederación Sindical de CCOO.

260 Conforme a lo definido estatutariamente se impulsará una adecuada y funcional vertebración
261 territorial de la Sección Sindical a través de la concreción en el ámbito de cada Comunidad
262 Autónoma de Responsables o, en los casos que así sea preciso, Coordinadoras o Secciones
263 Sindicales.

264 **Plenario**

265 Es el órgano máximo de dirección, deliberación y decisión de la Sección Sindical, donde se
266 concretarán las políticas a desarrollar en materia de acción sindical y organización, así como la
267 elección de los órganos de dirección de la Sección Sindical.

268 **Consejo**

269 Es el máximo órgano de Dirección entre Plenarios y se reunirá de forma ordinaria una vez al año.

270 El número de miembros que lo conformen y los criterios de composición estarán recogidos en las
271 Normas de Convocatoria del Plenario ordinario de renovación de la Sección Sindical, las cuales son
272 aprobadas por la Comisión Ejecutiva Federal.

273 **Comisión Ejecutiva**

274 Es elegida por el Plenario, el número de miembros que la conformen estará recogido en las Normas
275 de Convocatoria del Plenario ordinario de renovación de la Sección Sindical, las cuales son
276 aprobadas por la Comisión Ejecutiva Federal

277 Se reunirá cuantas veces sea necesario y como mínimo una vez al trimestre.

278 **Secretaría General**

279 Se elegirá por el Plenario. Actúa bajo acuerdo colegiado del Consejo y de la Comisión Ejecutiva

280

281

282