

Zaragoza
20, 21 y 22 de mayo



2
0
0
3



II Plenario de la Comisión Obrera Estatad del BBVA

[DOCUMENTOS APROBADOS]


sección sindical bbva CC.OO.
bbvaccoo@comfia.ccoo.es - www.comfia.net/bbva



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	
• Presentación del Secretario General	02
2. BALANCE DE GESTIÓN	
• Acción sindical	05
• Salud laboral	07
• Mujer	08
• Formación	09
• Plan de pensiones	09
• Comunicación	11
• Organización	13
3. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	
• Acción sindical	14
• Comunicación	18
• Organización	19
NORMAS DEL PLENARIO	21
ANEXO I. ELECCIONES SINDICALES	23
ANEXO II. GRÁFICOS CENSO BBVA	25
ANEXO III. INFORME SOBRE AFILIACIÓN	26
ANEXO IV PROPUESTA COMISIÓN CANDIDATURAS	28



1. INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DEL SECRETARIO GENERAL

Han pasado poco más de tres años desde que realizamos el Plenario de Fusión del BBVA en Cercedilla, es hora de hacer balance del trabajo realizado y marcarnos los objetivos a conseguir para los próximos cuatro años.

Durante el tiempo que ha pasado hemos tenido que afrontar tres retos importantes: la reordenación del Banco producto de la fusión, la homologación de condiciones laborales de la plantilla y la propia homogeneización de las estructuras de la COE en sus diferentes ámbitos.

En el proceso de fusión empresarial hemos trabajado para controlar y amortiguar las repercusiones producidas por la reducción de plantilla, cierre de departamentos centrales, oficinas y traslados de empleados. En este sentido, el Pacto de Fusión ha cumplido su objetivo como eficaz garantía del empleo.

Hemos abordado y conseguido acuerdos importantes, como la homologación de horarios y jornadas, tarifas y condiciones, unificación de nóminas, o la externalización de los fondos internos de pensiones de varios colectivos. En el plano interno, hemos consolidado nuestra organización, superando con éxito las fusiones de las diferentes secciones sindicales de los bancos de procedencia –en algunos casos hasta cuatro- aumentando la afiliación y la presencia ante la plantilla.

Durante este período hemos vivido dos situaciones excepcionales en el año 2002: la implantación del Euro y la Huelga General del 20 junio. En BBVA hemos sido CCOO los que hemos desarrollado el principal trabajo de información y movilización y hemos marcado los criterios sindicales, si bien en el caso del Euro los resultados no fueron los esperados y desiguales en cada zona.

Participamos activamente en todas las movilizaciones en contra de la guerra de Irak.

Nuestra Organización y las diferentes Secretarías han funcionado y aportado un buen trabajo sindical y técnico. La de Salud Laboral, con el Acuerdo y funcionamiento del comité Estatal de Salud y Seguridad (CESS) o las revisiones médicas complementarias; la de Formación, con el seguimiento de los planes anuales y los exámenes de ascenso por capacitación; la de la Mujer, con el continuo desarrollo y presencia de nuestras propuestas y diversas actuaciones jurídicas, etc. Y siempre con la garantía de un funcionamiento constante y eficaz de las tres secretarías básicas: Acción Sindical, Organización y Comunicación.

Destacando la buena gestión de la Secretaría de Finanzas, que nos ha permitido realizar con tranquilidad económica nuestra actividad sindical, y sobre todo en unos momentos en que, con motivo de la fusión, necesitábamos organismos de dirección muy amplios y en consecuencia caros de reunir.

Nuestro trabajo en la Comisión de Control del Plan de Pensiones ha sido difícil, por las dificultades de un trabajo más técnico y nuevo para algunos, por el papel de obstrucción e injerencia del Banco, las dificultades de la Gestora y el desgaste y demagogia constante que tanto Confederación de Cuadros como CGT han venido realizando. Podemos afirmar que



nuestro trabajo en la Comisión de control ha sido satisfactorio, aunque haya que corregir algunas deficiencias.

Un factor central y una seña de identidad que hemos mantenido, es nuestra presencia constante, la de nuestros Delegados/as en los centros de trabajo, con las visitas a oficinas, la atención y resolución de los problemas de la plantilla.

Todos estos elementos han posibilitado el resultado electoral del pasado 18 de diciembre que nos permite ser el primer sindicato en el BBVA, y además aumentar el porcentaje de representación para los próximos cuatro años. En definitiva, los empleados/as de BBVA ya han valorado nuestro trabajo de estos tres últimos años: **HEMOS CUMPLIDO CON NUESTROS OBJETIVOS CON BUENA NOTA.**

Pero, a pesar de ello, no debemos ocultar las deficiencias, errores o insuficiencias que podamos tener, tanto en las formas de trabajo como en nuestra presencia y trabajo en algunas zonas.

No sólo para hacer un balance con rigor, sino para poder afrontar con fuerza y con toda nuestra capacidad, las nuevas situaciones que en el marco de la empresa se nos van a presentar en un futuro inmediato.

Durante estos tres años, la crisis de las cuentas de Jersey y los diferentes cambios en la cúpula directiva, están configurando una empresa y un grupo bancario internacional muy diferente al del inicio de la fusión.

Es necesario que estemos atentos y con capacidad de intervención sobre los métodos implantados en la organización del trabajo: el nuevo modelo de oficina de Servicios Financieros Personales (SFP); las autoevaluaciones; la incentivación voluntaria; la presión constante en el trabajo diario; la externalización de trabajos y servicios, etc., que sin ser nuevos acentúan y configuran un nuevo modelo de empresa y cultura corporativa.

También el área de Recursos Humanos se adapta al cambio del nuevo modelo de gestión, con cambios significativos y cualitativamente importantes: profundización en la gestión por competencias, los nuevos canales de comunicación, información y resolución del Banco con la plantilla a través del e-spacio o Servicio de Atención al Empleado (SAE).

Debemos reflexionar y concretar la forma en que podemos incidir en esta nueva situación que tiene riesgos para nuestra actuación sindical, pero que abre oportunidades al sindicato. Habrá que saber trabajar e intervenir no sólo en la política laboral sino, también, en las estrategias comerciales del Banco y en su repercusión en la organización del trabajo. Tratar con nuestro interlocutor natural, el área de Relaciones Laborales, y también con las otras áreas del Banco.

Conjugando esta tarea con la pendiente homologación de Beneficios Sociales, los aspectos pendientes del Plan de Pensiones y los demás elementos que configuraron nuestro programa electoral.

En este periodo que se abre se determinará el papel que CC.OO. va a jugar en el BBVA en el nuevo modelo de empresa. Si sabemos combinar un criterio de actuación sindical correcto, con métodos de trabajo flexibles y participativos, sumando afiliación y presencia constante en los centros de trabajo, y si reforzamos la cohesión interna, conseguiremos que la COE siga siendo el eje esencial y vertebrador de las condiciones laborales de la plantilla del BBVA en estos próximos años.



Siempre hemos sabido afrontar las situaciones y los retos que se nos han presentado, ahora no sólo lo volveremos hacer sino que somos capaces de hacerlo todavía mejor, porque además de tener las mejores y razonadas propuestas, la eficacia y la fuerza, la mejor organización, tenemos los mejores hombres y mujeres para desarrollar el trabajo sindical en el BBVA.

Jaune Muelas Orti
Secretario General COE CCOO - BBVA



2. BALANCE DE GESTIÓN

ÁREA DE ACCIÓN SINDICAL

Acuerdo Homologación Horarios en el BBVA.

- Unificación de los diferentes horarios que existían en BBVA por el banco de origen. La jornada del Acuerdo es de 35 horas semanales, ahora ya los/as compañeros/as procedentes de Argentaria, y para todos en 2004.
- Horario de convenio (6 meses de sábados cerrados), cómputo de vacaciones en días efectivos de 24 a 28 según baremo verano/invierno, 4 días de licencia y 1 día adicional en Navidad. Quedan al margen los horarios especiales firmados y pequeños colectivos.
- Libranza de sábados. En 2004 todos libraremos un sábado de cada dos en los 6 meses de apertura.
- Cómputos anuales contrastados por todos los sindicatos y el Banco, reducción de jornada para toda la plantilla, excepto para los compañeros de Caja Postal, de Red de Oficinas y de Servicios Periféricos, a los que se compensa con 140.000 ptas. o 170.000 ptas. anuales, según año de entrada, no absorbibles ni compensables.

Acuerdo Homologación de Tarifas y Condiciones Bancarias en BBVA

- Homologación de tarifas y condiciones bancarias recogiendo en la mayoría de los casos lo mejor de cada colectivo. Globalmente mejora los anteriores. Vigencia indefinida. Se concreta en:
- Créditos de primera vivienda superiores en límite y mejorando el tipo. Referenciándolo al Euribor (95%), revisión anual y sin hipoteca. Para el límite se computan las retribuciones brutas anuales.
- Crédito hipotecario para vivienda, al Euribor más 0'50 puntos.
- Crédito vario, hasta 12 mensualidades, al Euribor más 1 punto. Crédito consumo, al Euribor, más 3 puntos.
- Cuentas empleado, sin límite de número, con saldos acreedores referenciados al Euribor (70%) y descubiertos en cta. nómina hasta 1.000 € con interés recíproco. Tarjetas de crédito en pago aplazado, al 1/12 de Euribor anual más 3 puntos. Exención total de comisiones en un conjunto importante de operaciones.
- Aplicación del acuerdo a créditos en vigor, sociales, en la red comercial e incluso de otras entidades.

Salarios

- Inclusión de la antigüedad consolidada de Argentaria en los cuartos de paga de beneficios a partir del 2000 y otras pagas que se generen desde octubre del 2001, fruto de un conflicto presentado por CCOO.
- Continua defensa de la necesidad de revalorizar el Complemento de Fusión de Argentaria. Fuimos los primeros en plantearlo, aunque CGT interpuso un conflicto colectivo –al que nos sumamos– para obtener el resultado de que se negociase, tal como dice el Pacto de Fusión. Una parte del Complemento ha sido revalorizado al pasar a salario los tres cuartos de paga de beneficios y la antigüedad consolidada, cobrados desde el 2000, según posibilita el Pacto de Fusión de Argentaria, firmado por todos los sindicatos.
- Los cuartos de paga de beneficios, unificados para toda la plantilla, han hecho llegar el salario a las 18,25 pagas. También firmamos un Acuerdo para la homologación de fecha de cobro y prorrateo de las pagas de participación en beneficios y productividad.



- Con el Salario Cerrado o Salario Anual Globalizado-SAG hemos hecho un importante trabajo de explicación y didáctico. En el apartado técnico, de diferenciación con el salario de Convenio, la Retribución Básica Anual, los Complementos Voluntarios, etc. En la explicación sindical revalorizando el papel de la negociación colectiva y la confusión de los nuevos conceptos (CVP=Complemento Volátil Provisional).
- El mismo trabajo hemos realizado en cuanto a las Evaluaciones y su consecuencia en los diversos sistemas de incentivación: AVE, DOR, Extrabonus, etc. Asimismo gestionamos la reclamación de incentivos de los últimos ejercicios fundamentalmente los casos de compañeros que no han cobrado nada, a pesar de tener valoraciones superiores al mínimo exigido.

Beneficios Sociales

- Conseguimos, tras un trabajo llevado con rigor y participación dentro de la COE, poner en marcha una propuesta para la Homologación. La publicamos en el momento de su aprobación y en la campaña electoral, siendo la referencia real para la negociación, del banco, de los trabajadores y de los demás sindicatos.
- En la misma línea de homologación, hemos hecho una campaña de recogida de firmas para la extensión del Economato (en Madrid, Barcelona, Valencia y Vizcaya) al colectivo de Argentaria.
- Igualmente, hemos estado presentes con nuestras aportaciones y alternativas en la Comisión de la Jafa, en la Colaboradora médica de Madrid o en las de Residencias BEX (con un conflicto pendiente por inclusión de obras en el presupuesto ordinario) y la de Residencias y Apartamentos BBV (con un Conflicto en el que se consiguió anular el aumento unilateral de tarifas).

Plan de Pensiones

- Externalización de los complementos de pensión de los colectivos procedentes de BBV, Catalana, Comercio, Alicante y Negocios de Argentaria. Se consolida un derecho.
- Inclusión en el Plan de Pensiones de los ingresados después del 8-3-80 (complemento que se suprimió por el Convenio firmado en solitario por UGT), con una aportación anual de 90.000 ptas. (540 €). Ganamos un nuevo derecho.
- Al colectivo H de Argentaria les subimos la aportación de 45.000 a 90.000 ptas. (540 €).
- Comprobación general contrastada por nuestro actuario de los datos aportados por el Banco para calcular el PE. Este contraste ha supuesto que más de 3.000 compañeros hayan visto mejorados sus derechos con una aportación adicional del Banco de 9.000 millones de ptas. (54 millones €).
- Inclusión en el Acuerdo de una cláusula de garantía para los que no han cotizado antes de 1967, garantizando su inclusión en el Plan, si hubiera cambio legislativo que permitiera su jubilación anticipada por la Seguridad Social. Esto último se ha producido, en el Acuerdo de Pensiones firmado en Abril de 2001 por CCOO, CEOE y Gobierno, a falta del requisito de un Acuerdo Colectivo de Empresa, que deberemos negociar.
- Gestiones y solución para los pre-8-3-80 sin PE; rectificación del PE del cumpleaños; comprobación datos PE del colectivo I; paso a capitalización individual para el colectivo A; asesoramiento a beneficiarios; mas información de la Gestora; y explicación día a día de la evolución e incidencias de nuestro Plan.
- Hay que señalar el trabajo desarrollado en el cálculo y contraste de las propuestas de prejubilación y en el asesoramiento a los trabajadores que nos han consultado.



Contratación y Jóvenes en el BBVA

- Continua reivindicación de mayor número de contrataciones (la media en los últimos años es de algo más de 2000 contratos vigentes) y aumento de las consolidaciones (la media es del 90% de los contratados en prácticas).
- Información y asesoramiento a los contratados en prácticas con el envío de nuestro “Dossier” con las condiciones laborales en el BBVA. Presentación, aunque lo perdimos, de un conflicto colectivo para consolidar en el nivel VIII a los que pasan a fijos, que no entró en el fondo sino que dejó la puerta abierta a demandas individuales.
- Gestión y reivindicación de traslados a su lugar de origen de los consolidados contratados a tiempo definido a los que no se les dio otra opción que aceptar una plaza distinta para obtener un puesto de trabajo, su renovación o consolidación, así como los que han solicitado traslados por cualquier otra causa y no han sido satisfechos por la empresa.

Contra la Presión

- Petición de aumento de las plantillas en oficinas, con consolidados y equipos volantes.
- Denuncias de algunos directores territoriales y de zona por los métodos de dirección.
- Demandas por discriminación a compañeros que no han percibido incentivos.
- Movilizaciones contra fijación de campañas del libretón en coincidencia con semana de fiesta mayor.
- Denuncias a la inspección de trabajo y de la seguridad social por prolongaciones de jornada y la mediación de las Consejerías de Trabajo de las Comunidades Autónomas.

Aplicación de Acuerdos y el día a día

- Explicación, recogida de incidencias y aplicación correcta de todos nuestros Acuerdos y del Convenio Colectivo. Atención de consultas y gestión en cientos de casos.
- Asesoramiento y solución en expedientes disciplinarios a compañeros.
- Presentación de Conflicto Colectivo para aplicar el art. 10.VI del Convenio a los técnicos nivel VIII procedentes de Argentaria, que el Banco considera como homologados o equiparados y no promovidos.
- Se han creado y repartido programas informáticos para ayudar a nuestros Delegados y Delegadas a informar, explicar y asesorar a los trabajadores en la acción sindical. Hemos dispuesto de programas anuales para el cálculo de las ofertas de Prejubilación, para el cálculo del Salario cerrado, para los diferentes tipos de Préstamos y Créditos o para la pensión aproximada de la Seguridad Social.
- En esa misma línea se ha editado periódicamente un Guión de visitas para sistematizar y recordar la información a nuestros Delegados, con el objetivo de incentivar y facilitar las visitas a Oficinas, además de homogeneizar el mensaje. En algunos territorios se siguió adelante con la campaña sobre la implantación del Euro, presentándose demandas jurídicas individuales cuya recogida habíamos impulsado.

SALUD LABORAL y SEGURIDAD

Tanto la Confederación como Comfia están dando la importancia que tiene y se merece la Salud Laboral. Inclusión de demandas específicas en las plataformas de Convenios, nombramiento de Secretarías, formación básica y especializada a Delegados, son algunas de las medidas de acción que se están poniendo en práctica. En la COE de BBVA estamos en la misma actitud positiva, con resultados concretos y tareas en marcha.



Acuerdo de adaptación en BBVA de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Se renovó y amplió a BBVA, con fecha 24/10/01, el acuerdo existente en BBV, estableciéndose un marco único de interlocución y tratamiento de cuestiones de Salud Laboral y Seguridad, mejorando en parte algunos de sus apartados.

- Se crea el Comité Estatal de Salud y Seguridad (CESS), órgano paritario con 11 miembros por la parte sindical, 4 de ellos de CCOO.
- Se crea la figura de Delegado de Prevención Territorial (DPTs), con funciones en todas las Oficinas de cada Dirección Territorial, superando el límite de la Ley que solo establece esta figura para los centros con más de 50 trabajadores. 28 de los 76 nombrados son de CCOO. Se dota con una bolsa horaria global.
- Comités de Salud y Seguridad para grandes centros. Se reserva para los centros con más de 100 trabajadores. Son 24 centros (11 en Madrid), que concentran a más de 8.000 trabajadores. Con presencia de CCOO en todos ellos.

La Salud laboral y la Seguridad día a día

- Información continua a la red de Delegados de Prevención sobre Sentencias, Informes y cartas-tipo, cuestiones tratadas en el CESS, y atención de consultas sobre las incidencias más habituales.
- Participación activa en el CESS, con la presentación de numerosas iniciativas y propuestas, como un Protocolo con las medidas a observar en las obras de remodelación de oficinas y centros de trabajo, un Protocolo de normalización de pautas a seguir durante el período de embarazo y lactancia o los Informes sobre las Memorias Anuales de Actividades de los Servicios de Prevención.
- Elaboración y difusión de Dossier sobre actuaciones en caso de atraco.
- Participación en el cuestionario sobre el “mobbing”, realizado por nuestra Federación y la Universidad Politécnica de Catalunya.
- Participación en la Comisión Mixta de la Entidad Colaboradora de la Seguridad social en Madrid.
- Organización, seguimiento y comunicación –individualizada- de los reconocimientos médicos extraordinarios del BEX, mediante acuerdo con Laborservis-Sanitas.
- Circulares sobre asuntos singulares, como casos de cáncer en Jerez, Plan de Emergencia y Evacuación en Madrid-Goya 14, las Mutuas, etc.
- Iniciativa en el rechazo a la transferencia de la gestión de la Incapacidad Temporal a las Mutualidades de Accidentes de Trabajo y Previsión Social.

MUJER

El trabajo de la Secretaría de la Mujer en BBVA se ha desarrollado con una intensa labor en acciones concretas para consolidar la estructura de la Secretaría y para sensibilizar al propio sindicato, a la empresa y a toda la plantilla.

- Distribución de documentación, circulares e información de las secretarías de la mujer confederal y federal, así como circulares propias y artículos en la revista de la COE.
- Labor de sensibilización sobre la visión de género en las actuaciones de las otras secretarías de la COE.
- Elaboración de un módulo de formación en políticas de igualdad para gestores de RRHH y sindicalistas en BBVA
- Propuestas para desarrollar en la acción sindical diaria y en la negociación colectiva en BBVA.



- Atención de consultas sobre Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, Igualdad de Oportunidades, etc.
- Demandas judiciales cuando ha sido necesario, como la presentada por discriminación en los premios de antigüedad al no considerarse los períodos de excedencia por maternidad/paternidad, con Sentencia favorable del Tribunal Supremo.
- Elaboración, difusión y presentación al Banco de un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en el BBVA, y de una propuesta de Protocolo de procedimiento para afrontar casos de acoso sexual, para su negociación.

FORMACIÓN

CC.OO. como Sindicato mayoritario, venimos apostando por la formación como instrumento esencial para la defensa del empleo, llevando la iniciativa en propuestas y en comunicación con la plantilla. En nuestro sector, con procesos y tecnologías en continuo cambio, se hace más evidente la necesidad de una formación continuada y de calidad para toda la plantilla. Como novedad: hemos establecido un sistema de consultas, mediante correo electrónico, desde nuestra página en Internet con la Secretaria de Formación.

Planes de Formación BBVA

Los Planes de formación en BBVA tienen previsto para 2003 alcanzar un coste de 20 millones de Euros, cerca de 1,8 millones de horas anuales y una media de 58 horas anuales por empleado. Este volumen de inversión y las fuertes diferencias reales de distribución de la media por empleado requieren una intervención sindical especializada.

Los Planes se nos han presentado a la representación sindical, para conocimiento y para emitir informe, preceptivo pero no vinculante, ante la Comisión tripartita del Forcem, a efectos de obtención de las subvenciones legales. CCOO ha emitido informe positivo a los Planes de 2001 y 2002, estando pendiente el informe de 2003; el resto de los sindicatos ha emitido informe favorable de igual manera.

Ascensos por capacitación

Hemos realizado un trabajo intenso de popularización, estímulo y control –mediante la participación en los Tribunales de Exámenes- de las convocatorias de ascensos por capacitación, previstas en el Convenio para los Niveles 8, 9 y 10.

Se han conseguido algunas de nuestras propuestas, como el pago por los gastos de desplazamiento y la elección de centro de examen, o la edición de nuevos manuales que ya se han utilizado en 2002.

PENSIONES Y PREVISIÓN SOCIAL

El desarrollo de nuestra labor se centra en la vigilancia y supervisión de los acuerdos alcanzados en esta materia dentro de la Comisión de Control. Asimismo esta Área debe coordinar y poner en marcha las políticas federales y confederales en las cuestiones de Previsión Social Complementaria, que como en ninguna otra materia necesitan de unidad en nuestros planteamientos.

Exteriorización de fondos de pensiones para todos

Por nuestra iniciativa, concretada en una cláusula especial en el Convenio Colectivo, y aprovechando la existencia de un Plan de Pensiones externo en Argentaria, se consiguió el



Acuerdo de Exteriorización de 14 de Noviembre de 2000 para los colectivos procedentes de BBV con fondo interno.

Esta negociación fue liderada por la sección de CCOO BBVA, junto con nuestros responsables federales y confederales.

Este es un acuerdo de singular relevancia, por la cuantía del patrimonio que pasa a titularidad de los trabajadores y trabajadoras, por el volumen de plantilla afectada y por conseguir romper una frontera injusta en materia de previsión social, crear el derecho para los post-80 en uno de los grandes Bancos de nuestro país.

Puesta en marcha del Acuerdo de Plan de Pensiones BBVA

La puesta en marcha de este Acuerdo ha sido complicada, marcando de manera determinante el trabajo del Área.

- Negociación y contraste individualizados de los conceptos que integran la PE.
- Clarificación de los conceptos pensionables para los nuevos colectivos.
- Pensionabilidad de nuevos conceptos RV y CVP.
- Incorporación de derechos adaptados a la nueva realidad de los partícipes.
- Modificación de las Especificaciones
- Incorporación de dos nuevos colectivos sumados a los 8 existentes.
- Cambio de capitalización colectiva a individual para el colectivo de Prestación.
- Incremento de la aportación para el colectivo H.
- Regulación de las aportaciones en la situación de prejubilación para los colectivos procedentes de Argentaria.

Creación de la Comisión Paritaria del Acuerdo de Exteriorización.

Para dar agilidad a nuestra tarea en el desarrollo y puesta en marcha del Acuerdo, armonizar unas especificaciones que no se adaptaban a la nueva realidad social de los partícipes, resolver discrepancias de interpretación, dar respuestas a las reclamaciones de los partícipes, se crea la Comisión Paritaria. A pesar de las dificultades en esta Comisión se han sentados las bases para:

Una mejora de derechos en el denominado PE de cumpleaños.

- La fecha de devengo crea el derecho en los pluses.
- Establecer el número de pagas de los distintos bancos (bancos industriales, etc.).
- Depuración bases de datos (reconocimiento de derechos pre-80, situaciones familiares, localización de trabajadores con derechos.)

Desarrollo de nuestro trabajo en la Comisión de Control de BBVA.

- Elecciones a la Comisión de Control. Impulso de una candidatura conjunta.
- Acuerdo para variar la composición de la Cartera de Inversión preexistente en Argentaria. Reducción de la renta variable. Estudio de las cuentas e Informes Actuariales.
- Estudio de los Informes de Gestión.
- Estudio y aprobación de los Planes de Reequilibrio (Aportación déficit pendiente, PE de cumpleaños, subsanaciones de errores en el cálculo de PE).
- Impulsar la creación de Comisiones Técnicas para solucionar las disfunciones de información del Plan.
- Estudio de las distintas pólizas del Plan. Petición de estudio de las pólizas fuera del Plan que inciden en el mismo (BGF, riesgos Argentaria, prestaciones anteriores al acuerdo, etc.).



- Participación en la Campaña Confederal sobre la nueva regulación de la composición de las Comisiones de Control.
- Modificación de la regulación para el acceso a la jubilación del colectivo procedente de Caja Postal. Clarificación de los conceptos pensionables en los colectivos de prestación. Impulsar la existencia de un contraste independiente en los colectivos de Prestación.
- Negociación de una adecuada implantación de la Oficina del Partícipe.
- Atención de las reclamaciones de los partícipes en el ámbito de la Comisión de Control.

Acción Internacional

En consonancia con el carácter multinacional de BBVA, la COE de BBVA, junto con la Federación Estatal, ha impulsado la coordinación e intercambio de información con los sindicatos de los países donde el Banco tiene presencia.

Así, y después de varios contactos y reuniones preparatorias, en Agosto del 2001 se constituyó el Comité Iberoamericano, en Santiago de Chile, con la presencia de CCOO como representante de España. Hubo un nuevo contacto en Valencia, con motivo del Congreso de Comfia, y una reunión en Madrid, donde se consiguió la firma de un Protocolo con la Empresa, esta vez con la firma de UGT.

En la misma línea, aunque en este caso con el apoyo legislativo de la UE, se está en fase de constitución del Comité Europeo, con representantes de Portugal, Francia y Reino Unido.

COMUNICACIÓN

Hemos buscado que el trabajo desarrollado por nuestra Sección Sindical trascendiera a la plantilla. Publicando nuestras propuestas y posteriormente los acuerdos alcanzados. Sacando en todas las negociaciones o temas importantes puntualmente circular a la plantilla. Y ampliando nuestro alcance con los correos electrónicos.

Nos hemos dirigido: a toda la plantilla, preferentemente a la afiliación y con especial atención a los colectivos con menor implantación, como los técnicos, y a los de nueva entrada en la Empresa.

Consultas.

Ha facilitado un trato directo con la plantilla. Hemos recibido 453 peticiones de consultas a través de las cuentas de correo electrónico abiertas: una específica para afiliados, afliabbva@comfia.net y otra para el resto de la plantilla. empleabbva@comfia.net

Circulares en papel.

Hemos consolidado una imagen corporativa: cabeceras, pie, gráficos y tipo de letra determinado. El número de circulares, incluso en el periodo electoral, se ha mantenido. El total de circulares editadas en el último año han sido 76, una media de 6,5 circulares al mes.

Correos electrónicos

Han aumentado nuestra proximidad y comunicación con la plantilla al llegar al puesto de trabajo de cada empleado/a. Se han emitido 8 mensajes por correo electrónico a toda la plantilla (31.500 empleados/as).



Ciberderechos

- Presentación de una denuncia ante la Audiencia Nacional por obstrucción por parte del banco a la utilización del correo electrónico como medio de comunicación de la Sección Sindical con la plantilla del BBVA.
La sentencia de la Audiencia fue favorable a la denuncia presentada, pero el BBVA interpuso recurso ante el Tribunal Supremo, que falló a su favor. Posteriormente CC.OO. presentó recurso ante el Tribunal Constitucional y se está pendiente de resolución.
- Cabe señalar que la Sección Sindical de COMFIA-CC.OO. del BBVA hemos sido pioneros en este tipo de reivindicación. Hay que añadir que el proceso iniciado por nuestra sección sindical es mencionado y tenido en cuenta en innumerables documentos, conferencias, etcétera, sobre los ciberderechos en el ámbito laboral y su futura regulación.

Documentos.

Como más destacados señalamos los documentos de las Campañas:

- Euro: circulares temáticas de denuncia de la situación, publicación de los Acuerdos en Europa y convocatoria de movilizaciones.
- Afiliación: Carta a los afiliados/as, Tríptico campaña de Afiliación
- Acuerdos: Acuerdo Prestamos y Condiciones Bancarias, Acuerdo Jornada y Horarios.
- Electoral: Calendario, Balance y Programa, Cartel personalizado, Pegatinas, Carta petición de voto.
- Revista Contrastes: Presión, Páginas centrales sobre el euro, Mujer ...
- Secretarías: 4 documentos en formato A3: Atracos (Salud y Seguridad), Beneficios Sociales (Acción sindical), Plan de Igualdad (Mujer), Cuestiones de Fondo (Pensiones).

Página web.

Se ha consolidado nuestra página Web (137 páginas y 240 documentos en formato PDF) con carácter propio mediante:

1. Nuevos Dossiers abiertos: Oposiciones, Mujer, Elecciones Sindicales, Prestige y Guerra en Irak.
2. La función de escaparate de nuestra acción sindical porque permiten conocer las circulares, documentos, campañas que realizamos.
3. Su papel de base de datos y biblioteca de todo lo publicado por CC.OO.-BBVA.

También nos facilita el acercamiento al colectivo de jóvenes, usuarios en su mayoría de esta tecnología, que incluso nos envían sus afiliaciones por este medio.

Logística.

Es un área poco conocida pero muy determinante en campañas. El material no sólo hay que diseñarlo, prepararlo y editarlo, sino que debe llegar a las Secciones Sindicales dentro los plazos para dar el soporte a la Acción Sindical acordada.

- Distribución: Ha sido buena en general. Ha habido pocas incidencias que se han solucionado. Al trabajar con una imprenta de Madrid, ha reducido el circuito a un viaje, disminuyendo un 50% la probabilidad de problemas en la distribución.
- Plazos de entrega: Se han remitido calendarios indicativos a las Secciones Sindicales de los envíos, facilitando la programación posterior de distribución personalizada o por oficinas en cada sección territorial.



ORGANIZACIÓN

El trabajo de Organización de CCOO BBVA desde el Plenario de constitución, en Marzo de 2000, se ha centrado en:

- Trabajar por la integración entre Delegados de los bancos de procedencia, y homogeneizar las formas de actuación, recogiendo lo mejor de cada cultura.
- Procurar el mejor funcionamiento de las estructuras provinciales y de comunidad.
- Asegurar la información y la actividad regular de los órganos de la COE: Comisión Permanente y Comisión Ejecutiva.
- Negociar y distribuir medios para la acción sindical: horas sindicales, material de oficina, ordenadores, locales, etc.
- Preparar y ganar, para la candidatura unitaria, las elecciones a la Comisión de Control (EECC) del Plan de Pensiones, en Junio de 2001.
- Coordinar y preparar para ganar las Elecciones Sindicales de Diciembre 2002.
- Garantizar, con las campañas anuales del Tarjetazo, nuestra financiación. Administrar con austeridad y eficacia nuestros recursos. Presentar informes económicos a la Comisión Ejecutiva.
- Diseñar e impulsar las campañas de Afiliación.
- Diseñar e impulsar las campañas para los Contratados temporales
- Mantener al día y distribuir la información de Censos, Afiliación, Delegados y Contratados.
- Colaborar con las demás secretarías para el desempeño de sus funciones.



3. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

DE ACCIÓN SINDICAL

Garantizar el empleo

CCOO propone un Pacto Integral por el Empleo que contempla los siguientes ejes:

- Consolidación de los/as contratados/as en prácticas, reduciendo el tiempo máximo de contrato, y el índice de temporalidad.
- Creación de equipos volantes o de sustituciones que apoyen a las oficinas, con compensaciones si fueran necesarias.
- Recolocación de las plantillas de las oficinas que se cierren a las más próximas, pagando desplazamientos en caso de producirse. Exigir al Banco que para los traslados inferiores a 25 kms. se tengan en cuenta las condiciones personales, familiares y de domicilio del afectado.
- Sólo excepcionalmente contratación a tiempo parcial, o por ETTs.
- Control de las subcontrataciones y cese de externalización de funciones bancarias.
- Mejorar la calidad del empleo, interviniendo en la configuración de las funciones, categorías mínimas, y en los aspectos de organización del trabajo así como en las modificaciones de diseño de oficinas”
- En las nuevas contrataciones en Prácticas, no desplazar geográficamente como criterio, velando por la racionalidad entre el domicilio de origen y la oficina de destino.”

Prejubilados

Amparándose en el actual marco legal suscrito recientemente por CC.OO. (posibilidad de acceso a la Jubilación anticipada a partir de los 61 años) conseguir un Acuerdo Colectivo de Empresa para las Prejubilaciones. Siendo aplicado el acuerdo alcanzado a los compañeros/as en situación de prejubilados en vigor.

Concluir la homologación. Beneficios Sociales

El principal tema pendiente de homologar con importancia económica para la plantilla, y que hay que cerrar tras casi cuatro años de fusión. CCOO hemos publicado una propuesta de homologación con dos posibles salidas:

- a) Residencias y apartamentos, con rotaciones de asistencia cada 3-4 años Delimitación de acceso a los prejubilados y jubilados, durante el período legal de vacaciones de la educación obligatoria y siempre que aquellos no tengan hijos en edad escolar obligatoria;. ayudas de estudios para todos, manteniendo “ad personam” las ayudas a minusválidos, homologadas para todo el BBVA, así como otras condiciones; y una bolsa de 500 Euros por el resto de beneficios sociales.
- b) Bolsa general por 1.200 Euros para todos los colectivos y mantenimiento “ad personam” de las ayudas a minusválidos, homologadas para todo el BBVA; ayudas escolares especiales del Hipotecario; premios de antigüedad de BBV, etc..

Cualquiera de estas bolsas sería no absorbible, ni compensable, ni computable para el salario cerrado y revalorizable con el IPC o con los aumentos de convenio.

El personal de nuevo ingreso tendrá los mismos Beneficios sociales, aunque se contemplen etapas transitorias.

Por su complejidad y las posiciones a veces exclusivamente emotivas o de grupo que rodean esta materia, cuidaremos el máximo consenso posible tanto en la negociación como en el acuerdo, en la COE y en el conjunto de los trabajadores.



Concluir la homologación: Economatos, Absentismo, Compltº de Fusión de Argentaria.

- Extensión del derecho que ahora perciben los colectivos del ex BBV en las provincias de Barcelona, Madrid, València y Vizcaya, a los compañeros de Argentaria. CCOO hemos recogido miles de firmas que legitiman nuestra petición, a pesar del conflicto colectivo que interpuso y ha perdido CGT en solitario.
- No descuento del absentismo: Aplicar en todo el BBVA la regulación de Argentaria
- Revalorización del Complemento de Fusión de Argentaria.

Plan de Pensiones

- **Información a los partícipes.** CCOO queremos que la Gestora mejore la información, y su recepción o acceso, a los colectivos de aportación y mayor agilidad también a los colectivos de prestación.
Incorporación de un servicio de atención e información a los afiliados y partícipes en materia de plan de pensiones, colectivo de pertenencia, rentabilidad, inversión de los activos del fondo,..... por parte de CC.OO. y colgarlo en la pagina Web
- **Para colectivos de prestación** pedimos un contraste, por actuario externo, de los derechos consolidados y dar una salida a los cálculos efectuados con edades medias de jubilación y no con las más tempranas en las que puede ejercerse el derecho. Calcular y valorar las consecuencias del cambio de sistema de prestación por aportación, para una negociación segura e informada. Requerir del Banco que siga pagando los gastos de estudios actuariales para los colectivos de prestación
- **Para los colectivos de aportación,** vigilar la gestión de la cartera para conseguir la mayor rentabilidad posible.
- **Para los colectivos de aportación fija,** proponemos que se cambie a una aportación porcentual sobre ingresos, tendiendo a igualar el porcentaje del colectivo I: el 6% sobre nómina. Para los colectivos de aportación, que no lo han hecho, libre designación de beneficiarios.
- **Homologar las Especificaciones para los colectivos de aportación,** de características muy parecidas. Que las mejoras que eventualmente se consigan tanto por las actualizaciones del Convenio como en sentencias judiciales que interpreten el mismo se trasladen a las Especificaciones.
- **Recoger el derecho de prestación por viudedad y orfandad** en caso de partícipe o beneficiario que pase a invalidez, para quienes no lo tienen.
- **Oficina del Partícipe/Beneficiario:** Más y mejores medios humanos y técnicos para la Comisión de Control y su Oficina del Partícipe/Beneficiario, para atender debidamente y con diligencia las incidencias, reclamaciones o consultas sobre el fondo y las diferentes posibilidades de disposición de prestaciones
- **Seguir los criterios de inversión confederales**

Traslados y movilidad geográfica jóvenes

CCOO seguimos reivindicando el derecho al traslado, especialmente para los jóvenes, porque mejora su estímulo profesional, evita fugas a la competencia, permite la formación de unidades familiares, y el acceso a los préstamos de vivienda habitual.

Cuando el Banco mueva, unilateralmente, a los compañeros desde su oficina de contratación a otra, siempre que ello comporte desplazamientos, automáticamente los incorporará a la póliza colectiva de seguro de vida que tiene contratada para los departamentos de movilidad: Auditoria, DAREs, etc..



También vamos a demandar al BBVA que publicite vacantes por territoriales, de manera que se pueda intervenir en el movimiento de traslados.

Además CCOO vamos a interesarnos por las condiciones en las que se desplazan los Técnicos que el banco envía a Centro y a Sudamérica. Se trata de que los compañeros mantengan sus derechos laborales aquí, y tengan cobertura legal y médica en los países donde realicen sus trabajos.

Formación

- CC.OO. planteamos itinerarios formativos que permitan efectuar una carrera profesional.
- Mejorar las Pruebas de Ascensos por Capacitación. Potenciando la intervención sindical en la elaboración y corrección de las pruebas.
- Ascensos por capacitación hasta Nivel 7.
- Más cursos presenciales, que se realicen en horario laboral, compensando con libranzas los excesos. Negociar que el importe, con carácter retroactivo desde primeros del año en que se alcanza un nivel por Capacitación, no sea absorbible por los conceptos de CVP
- Cursos específicos para cambio funcional.
- Promover la constitución de una Comisión paritaria de Formación en la que canalizar la información sobre los Planes de Formación y sus resultados, además de las propuestas sindicales.
- Potenciar la formación y reciclaje permanente, durante y al final de los mandatos de los representantes sindicales, en aras de no mermar su carrera profesional
- Participación de la Secretaria en materia de Formación Sindical a nuestros Delegados, bien con material propio y/o incluyendo contenidos específicos de BBVA en los cursos que organizan Comfia, Federaciones Territoriales y Sindicatos Provinciales
- Reconocimiento de la antigüedad a los trabajadores que se incorporan a BBVA provenientes de Empresas del Grupo con el fin de facilitarles el ascenso por capacitación.

Convenio de Banca

CC.OO. BBVA asumimos y defendemos la plataforma de Comfia para el Convenio.

- El incremento salarial, incluir la cláusula de revisión salarial como garantía de mantenimiento del poder adquisitivo, una paga de productividad.
- Mantener el “corpus” del contenido actual del Convenio: categorías, salarios, antigüedad, pluses, etc.
- Reducción en sábados del cómputo horario anual.

Salarios en BBVA

Negociación de Retribuciones variables, Complementos e Incentivos. Un acuerdo colectivo servirá para garantizar la objetividad y transparencia de estos apartados salariales, que actualmente generan confusión y oscurantismo en su determinación.

Jornada en BBVA

Negociación de los horarios singulares que se puedan producir y homologación de condiciones en los ya existentes. Un acuerdo colectivo servirá para garantizar que las jornadas flexibles no se convierten en indefinidas y que las jornadas especiales se benefician también de las reducciones conseguidas en Convenio. Denuncia de las prolongaciones ilegales de jornada.



Contra la presión

Los nuevos cambios organizativos, de los que la Oficina SFP - Servicios Financieros Personales será la bandera, van a acentuar la presión. CCOO debemos llevar la iniciativa, y una vez conocida una situación de presión, incidir en ella promoviendo actuaciones sindicales específicas, y en su caso jurídicas, con especial incidencia sobre los responsables individuales. Todo ello para combatir los efectos perniciosos sobre el empleo, el salario y desde luego la salud de los trabajadores.

Salud Laboral

- Negociar la modificación del modelo de Evaluación de riesgos que viene aplicando unilateralmente el Banco, introduciendo la evaluación de los riesgos por atraco, pantallas de visualización y los riesgos psico-sociales como el hostigamiento laboral (mobbing), el síndrome del quemado (burn-out) o la presión por la organización del trabajo (estrés laboral). La realización de reconocimientos médicos específicos servirán para prevenir las consecuencias de estos riesgos laborales, así como la elaboración de una lista de enfermedades profesionales del sector y su inclusión en la lista estatal de enfermedades profesionales.
- Información y control de los reconocimientos médicos generales, de sus contenidos, dándole especial relevancia a los capítulos de ergonomía y pantallas de visualización y plazos. Continuación de la campaña por los reconocimientos médicos extraordinarios del BEX y extensión a todos los empleados de BBVA
- Trabajo continuo en el CESS y por los DPTs-Delegados de Prevención Territoriales y los de Grandes centros, para atender las reclamaciones e incidencias concretas y servir de cauce de información sobre Seguridad y Salud Laboral.
- Homogeneizar la formación y la acción sindical en esta materia a través de la red de Delegados de Prevención Territoriales (DPT,s).
- Distribuir información para todos los Delegados de Prevención, DPTs y DGCs, sobre las actividades de la Secretaría, el funcionamiento del CESS y las iniciativas en cada Comunidad, para dar más contenido y rentabilidad a nuestra respuesta sindical.

Mujer

- Nombrar responsables de la Secretaría en las secciones de Comunidad
- Realizar el módulo sobre Políticas de Igualdad por todos los miembros de la próxima Comisión Ejecutiva de nuestra COE.
- Continuar con la política de comunicación a nuestros Delegados y a toda la plantilla.
- Negociar en BBVA nuestro Plan de Igualdad entre hombres y mujeres y el Protocolo de procedimiento para afrontar los casos de acoso sexual.
- Aportar nuevas propuestas para la negociación colectiva, que tengan en cuenta la dimensión de género, singularmente en la aplicación favorable de la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.

Nuestros Delegados y Delegadas

- Los delegados y delegadas de CC.OO. deben seguir siendo el punto de referencia de toda la plantilla, en las denuncias, en las propuestas, en las consultas y en las reclamaciones.
- De ninguna manera, el e-spacio o el SAE pueden constituir una alternativa con credibilidad para la plantilla; debemos trabajar para que los/as trabajadores/as prefieran dirigirse a nuestros delegados y delegadas sindicales.



- Las visitas de oficinas, la atención en nuestras secciones, las direcciones de correo electrónico o nuestra página en Internet son y deben continuar siendo el modelo de eficacia y respuesta que los trabajadores reconocen, el de su sindicato.
- Nuestros Delegados y Delegadas son los principales elaboradores y ejecutores de nuestra acción sindical. La protección de sus derechos profesionales, económicos y laborales es imprescindible para ello. Combatiremos cualquier discriminación, en el plano económico incluyendo incentivos, de formación, o promoción.
- Para garantizar la calidad de la acción sindical de nuestros Delegados la información debe llegar a todos, en tiempo y forma. Tanto la que genera la propia organización, y que es de interés en todas las zonas, como la que corresponde a las obligaciones informativas de la empresa, cuyo cumplimiento habrá que seguir escrupulosamente.

Acción Internacional

La COE de BBVA continuará impulsando la coordinación para acciones comunes con los sindicatos de los países donde BBVA tiene presencia, con el objetivo de ayudar a mejorar las condiciones de trabajo, intercambiar experiencias de acción sindical y extender los aspectos positivos de la cultura laboral y sindical en BBVA.

DE COMUNICACIÓN

- **Medios.** Establecer un mínimo estándar de equipos y programas de comunicación para las Secciones Sindicales. Formar a Delegados/as en el uso de los programas más habituales.
- **Delegados/as.** Información fluida y rápida, prioritariamente por medio de correo electrónico, a direcciones seguras.
- **Consultas.** Potenciar las cuentas que tenemos actualmente abiertas –para afiliados y para empleados- incorporándolas en nuestras circulares y publicaciones.
- **Página en Internet.** Potenciar y publicitar su función de escaparate de nuestra COE, donde están todas las circulares y documentos publicados. Fomentar la consulta y utilización entre delegadas/os y plantilla Mantener actualizados constantemente sus contenidos.
- **Nuevo espacio de opinión.** Los trabajadores que lo deseen podrán publicar sus opiniones o anuncios, bajo firma del autor del escrito. El texto estará limitado a una página que permanecerá un espacio de tiempo de tres meses en la web.
- **Disquete “Consulta tus Condiciones Laborales”.** Este documento electrónico dinámico va a seguir actualizándose sobre la base de los nuevos acuerdos o condiciones de los beneficios sociales. Está disponible en nuestra página web y también se puede distribuir comprimido en disquete, a los afiliados/as, a los contratados/as y en las visitas de oficinas.
- **Revista.** La revista debido a las Elecciones Sindicales ha sufrido un pequeño paro en su edición. Ahora es el momento de retomar su publicación que se debe concretar en periodicidad: trimestral, asegurando el mínimo de un número al semestre. Estimular la participación



- **Correo electrónico.** La Sentencia del Tribunal Supremo, en recurso de BBVA contra otra favorable de la Audiencia Nacional, no nos permite el uso de este medio del Banco salvo acuerdo previo. Además la Empresa bloquea la entrada de mensajes provenientes de nuestro servidor COMFIA. Seguir reivindicando, con la participación de la plantilla, la necesidad de que este medio forme parte de los instrumentos de comunicación de los trabajadores y sus sindicatos, hasta lograr un Acuerdo de uso responsable en BBVA.
- **Hojas y circulares.** Homologar el formato de hojas, de la COE, de las Secretarías y de las Secciones territoriales, dando el soporte técnico que sea necesario, para reforzar nuestra imagen corporativa y la eficacia de nuestro mensaje.
- **Incrementar la regularidad de nuestras comunicaciones,** usando el A4 para noticias de interés y de actualidad, y el A3 para asuntos de mayor contenido o explicación.
- **Distribución.** Asegurar que nuestras circulares lleguen a todos los territorios. Estudiar la mejor fórmula para asegurar que nuestras circulares a trabajadores y afiliados lleguen a todas las Oficinas.
- **Niveles.** Cubrir ordenadamente los ámbitos de información de nuestra organización: Comisión Ejecutiva, Delegados, Afiliados y Trabajadores.

DE ORGANIZACIÓN

Se deben mantener y mejorar las líneas apuntadas en el Balance, además de:

- **Censos.** Coordinar el mantenimiento de Censos en secciones de Comunidad para homologar el formato que nos permita sacar mayor provecho para la acción sindical.
- **Afiliación.** Impulsar la permanente Campaña de Afiliación, para incorporar al sindicalismo a los nuevos trabajadores, y explicar la necesidad y ventajas de la afiliación a los que aún no lo están, elaborando para ello un documento específico. Cuidar de que, tanto los activos como los no activos, tengan información preferente y participación en las decisiones.
- **Delegados y Delegadas.** Mejorar la información a los Delegados y Delegadas, así como los medios y documentación de que puedan disponer. Generalizar el uso del correo electrónico seguro para hacer más fluida la comunicación a los Delegados y Delegadas, y de estos a la Comisión Ejecutiva.
- **Equipos materias específicas.** Crearlos, centralizando en compañeros cualificados para ello, temas monográficos y de especificidad, facilitando la relación y contactos a toda la organización.
- **Elecciones.** Preparar las EECC de Junio 2005 y las EESS de Diciembre 2006, ganarlas y extender la influencia de CC.OO., para así mejorar en fuerza y eficacia en la defensa de los intereses de los trabajadores.
- **Finanzas.** Seguir con la buena administración de nuestros recursos. Control y mejora de las fuentes de financiación de la COE: presentación con carácter anual a la Ejecutiva



Estatutal de los presupuestos, balances y cuentas anuales sobre las finanzas de la COE, mantenimiento de la Campaña del Tarjetazo como garantía de financiación mínima; homologar un catálogo de gastos que serán atendidos por las Federaciones de cada Comunidad; ampliar la compensación global por gastos justificados de viajes y estancias por parte del Banco.

- **Medios.** Censar y modernizar los equipos informáticos y los programas. Controlar y rentabilizar la utilización de las horas sindicales.
- **Equipos de viajes.** Asegurar por parte de la nueva Ejecutiva las visitas a Secciones y Oficinas, para que la información llegue a todos los Delegados y Delegadas, y ayudar al desenvolvimiento de las que tengan menos capacidad.
Hay que prestar una especial atención, tanto por la COE como por las Secciones implicadas, a la problemática que la fuerte implantación que en Galicia y País Vasco tienen los sindicatos nacionalistas.
- **Prejubilados.** Crear un área específica de trabajo de atención a los prejubilados, sobre la base de la resolución aprobada en el I Congreso de COMFIA en Valencia y buscar el establecimiento de una cuota especial para este colectivo.



4. NORMAS DEL PLENARIO

El II Plenario de la COE BBVA se realizará en dos fases: el Plenario de Mayo y las Asambleas de las secciones de Comunidad. Se iniciará con plenos de afiliados y afiliadas de cada Sección de Comunidad, que se realizarán entre el 1 de Abril y el 10 de Mayo.

El Plenario de la COE BBVA

El Plenario tendrá lugar en Zaragoza los días 20, 21 y 22 de Mayo de 2003.

Elección de Delegados/as

El Plenario estará formado por 113 Delegados/as. 103 se elegirán por las secciones de Comunidad, acorde con la proporción por número de afiliados a 20/03/03 y garantizando la presencia de al menos un delegado por cada Comunidad, según se detalla en el cuadro.

La Comisión Ejecutiva saliente elegirá de entre sus miembros a otros 10 Delegados/as.

COMUNIDAD	Aflds	Dlgds
ANDALUCÍA	1389	19
ARAGÓN	357	5
ASTURIAS	83	1
CANTABRIA	46	1
CASTILLA y LEÓN	337	5
CASTILLA-MANCHA	154	2
CATALUNYA	1321	18
EUSKADI	366	5
EXTREMADURA	103	1
GALICIA	157	2

COMUNIDAD	Aflds	Dlgds
ILLES BALEARS	132	2
CANARIAS	315	4
MADRID	1430	19
MURCIA	129	2
PAÍS VALENCIÀ	1188	16
LA RIOJA	33	1
CEUTA / MELILLA	12	
COM. EJECUTIVA		10
BBVA	7552	113

Invitados al Plenario

Al Plenario se cursarán invitaciones por la Comisión Permanente.

Objetivos del Plenario

1. Aprobar las Normas del Plenario, Introducción, Balance de Gestión y Propuestas de Actuación, con las aportaciones o modificaciones que en él se decidan.
2. Elegir al Secretario General
3. Elegir la Comisión Ejecutiva de la COE BBVA, La Comisión de Candidaturas hará una propuesta completa al Plenario. El Plenario tendrá en cuenta los criterios de eficacia y representatividad territorial. La Ejecutiva, a su vez, elegirá de entre sus miembros las distintas responsabilidades, a propuesta del Secretario General.

Al inicio del Plenario se someterá a votación

La Mesa Presidencial Plenario, compuesta por 7 personas, a propuesta de la Comisión Permanente. Entre sus miembros elegirán un/a presidente/a, que dirigirá el normal desarrollo del mismo y un/a secretario/a, que levantará acta de la reunión.

La Comisión de Candidaturas estará compuesta por 11 miembros.



Aportaciones o propuestas de modificación de los documentos

Las Actas de los plenarios de cada Comunidad se enviarán al Secretario de Organización de la COE antes del 10 de mayo y por correo electrónico, con las aportaciones aprobadas (con la calificación de mayoritaria o minoritaria –al menos con el 10% de apoyo-), los criterios seguidos y los datos de los Delegados y Delegadas elegidos para participar.

Secciones Sindicales de Comunidad

Coincidiendo con las Asambleas de afiliados para el Plenario o con posterioridad al mismo, según aconsejen las circunstancias organizativas en cada caso, y entre los meses de Abril y Junio, se realizarán Plenarios de las Secciones Sindicales de CCOO BBVA en cada Comunidad. La convocatoria, normas y fechas se harán por las Secciones Territoriales, de mutuo acuerdo con la Ejecutiva de la COE y la respectiva Federación de Comunidad. Para la elección de las nuevas estructuras representativas se seguirán los principios de representatividad y eficacia, además de la mayor integración y participación de delegados/as y afiliados/as. La Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal del BBVA velará especialmente por el cumplimiento de dichos criterios.



ANEXO I

ELECCIONES SINDICALES EN BBVA: 18 Diciembre 2002

Afrontamos las elecciones sindicales –las primeras de BBVA- con la garantía de una organización fuerte e integrada, lo que nos permitió –también con mucho trabajo y dedicación por parte de todos y todas, claro- :

- a) Presentar candidaturas en todas las circunscripciones. Menos en una, en la que con diversas maniobras se consiguió impedir nuestra presencia; la tenemos recurrida judicialmente.
- b) Lograr un acuerdo con el Banco y los demás sindicatos sobre las condiciones para el desarrollo normal de las elecciones.
- c) Desarrollar una campaña limpia y explicativa, donde hemos expuesto nuestro balance y programa y donde nuestras candidaturas han revalidado el contacto con la plantilla.

El resultado de las elecciones, el voto de los trabajadores, nos ha dado la mayoría, aumentando además el porcentaje de Delegados. Hay que señalar, además:

- a) La alta participación general. La abstención sólo ha sido especialmente significativa en los grandes centros de Madrid, Bilbao y Barcelona.
- b) El hundimiento o desaparición de los pequeños sindicatos, disminuyendo la excesiva dispersión sindical con la que contamos en BBVA.
- c) La incidencia del conflicto en Las Palmas, donde varios de nuestros Delegados se presentan -una semana antes del inicio de las elecciones- en las listas de UGT.
- d) El éxito de nuestras candidaturas, que han obtenido representación en todos los Comités, siendo el único sindicato con presencia en todas las provincias.

Representación Sindical EESS 18/12/02, y comparación con 1998.

Sindicato	Votos	DLGDS	%	1998	Dif
CCOO	8263	362	36,9	35,6	+1,3
UGT	5061	224	22,8	23,5	-0,7
CGT	4193	162	16,5	13,8	+2,7
C. CUADROS	3643	158	16,1	15,3	+0,8
ELA	479	25	2,6	2,1	+0,5
CIG	453	20	2,1	1,6	+0,5
LAB	253	13	1,3	1,3	=
ATEXBANK	304	11	1,1	3,2	-2,1
I-CSC	248	3	0,3	0,0	+0,3
FITC	69	2	0,2	2,3	-2,1
AMI	30	1	0,1	0,2	-0,1
USO				0,6	-0,6
CSI				0,3	-0,3
SOLIDARIDAD				0,1	-0,1
ESK-CUIS				0,1	-0,1
TOTAL		981			



Censo, Abstención y Resultados Electorales de CCOO por Comunidades. EESS 18/12/02.

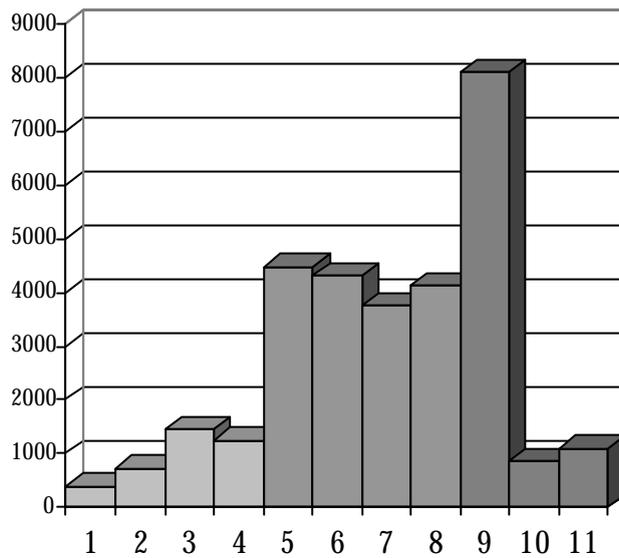
COMUNIDADES	TOTALES		ABST.		CCOO		
	Censo	Dlgs.	Nº	%	Votos	Dlgs.	%
Andalucía	3498	137	493	14,1	1841	88	64,2
Ceuta	48	3	8	16,7	11	0	0,0
Melilla	56	5	9	16,1	30	3	60,0
Aragón	688	30	55	8,0	325	17	56,7
Asturias	597	22	79	13,2	105	5	22,7
Cantabria	247	9	15	6,1	51	2	22,2
Castilla y León	1499	77	195	13,0	444	28	36,4
Castilla-La Mancha	762	42	105	13,8	193	13	31,0
Catalunya	4719	105	714	15,1	1195	36	34,3
País Vasco	2529	92	645	25,5	496	26	28,3
Navarra	249	14	21	8,4	92	6	42,9
Extremadura	449	22	64	14,3	126	6	27,3
Galicia	1325	48	164	12,4	196	8	16,7
Illes Balears	615	26	63	10,2	158	7	26,9
Canarias	1289	44	231	17,9	267	11	25,0
Madrid	8264	183	3123	37,8	1320	49	26,8
Murcia	492	17	53	10,8	164	7	41,2
País Valencià	2989	96	454	15,2	1208	48	50,0
La Rioja	179	9	12	6,7	41	2	22,2
TOTAL BBVA	30494	981	6503	21,3	8263	362	36,9



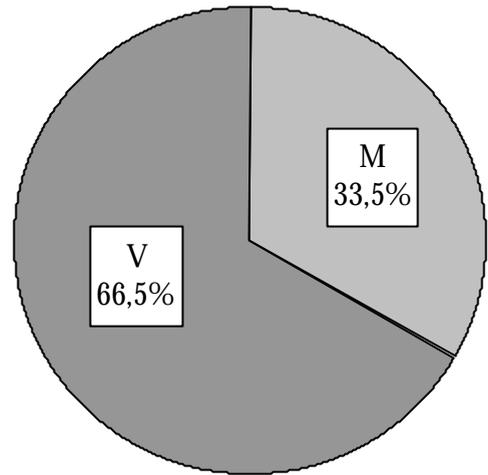
ANEXO II

CENSO BBVA 31/12/02

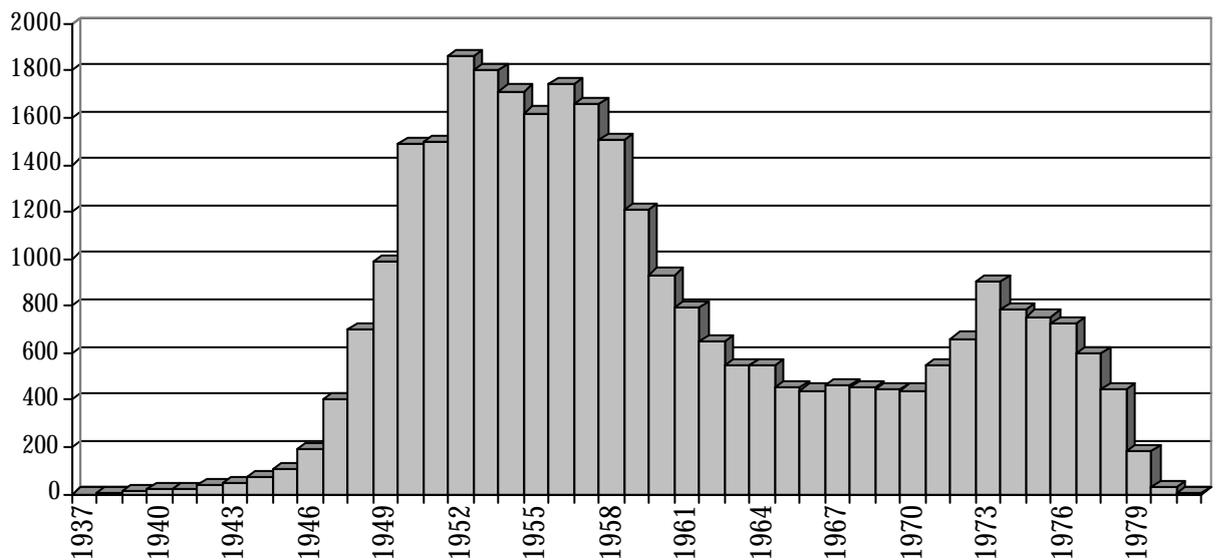
Censo BBVA por Niveles



Censo BBVA por Género



Censo BBVA por fecha de nacimiento



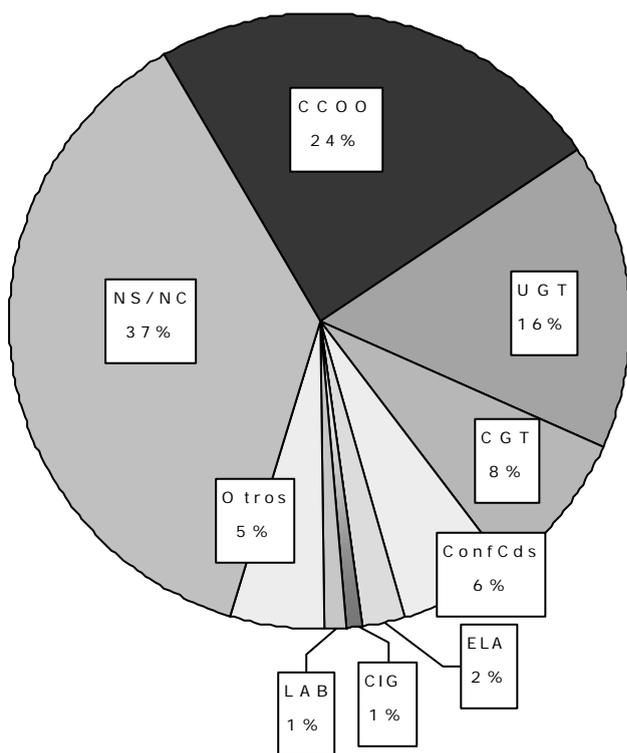


ANEXO III

INFORME SOBRE LA AFILIACIÓN SINDICAL:**EN BBVA SUPERA EL 60% DE LA PLANTILLA CON CONTRATO INDEFINIDO**

La activa afiliación sindical, a cualquier sindicato, alcanza en BBVA casi los 2/3 (63%) de la plantilla con contrato indefinido (28.000 de los 30.500 trabajadores a 31/12/02), poniendo de manifiesto el interés sindical de los trabajadores –similar a otras grandes empresas del sector y a otros sectores- y por otro el alto grado de dispersión de esa afiliación, lo que puede aminorar su eficacia.

Los datos están avalados por los propios de la afiliación de CCOO y los obtenidos, por espontánea declaración de cada trabajador, en las múltiples visitas que nuestros Delegados realizan periódicamente a los centros de trabajo y Oficinas. Hay, claro está, una corrección estimativa que tiene en cuenta la relación entre afiliación directa y voto en las últimas elecciones a Comités de empresa. Estos datos confirman que la excusa de que la afiliación sindical es baja es simplemente falsa.



Están en primer lugar en BBVA los principales sindicatos de clase, CCOO y UGT, con más del 63% de los trabajadores afiliados, que representan el 40% del total de la plantilla, y que desarrollan el bloque principal de la actividad sindical.

También CGT cuenta con una afiliación significativa, pero muy localizada en algunas Territoriales. ACB-ConfCds, limitada a la casi exclusiva afiliación en el colectivo BBV, enfrentado a las otras secciones de Confederación de Cuadros del sector y a AMI o Atexbank en la empresa. Los sindicatos de carácter nacionalista, ELA y LAB en País Vasco -donde el primer sindicato es CCOO- y CIG en Galicia -donde no llega al 33% de representación-. Otros

sindicatos tienen presencia esporádica en determinadas Territoriales, con carácter muy minoritario y con nula influencia sindical.

Aproximadamente un 37% de la plantilla no participa con su afiliación en la actividad sindical en la empresa, con una postura pasiva respecto a las decisiones que le afectan en sus condiciones de trabajo. Hay diversas actitudes en este grupo de trabajadores que No saben/No contestan:



- a) Unos, más pasivos, que se limitan a sufrir con resignación las condiciones de trabajo que les perjudican, o a beneficiarse de los acuerdos sindicales de aplicación general, pero con inhibición, como si estuvieran dictadas por la fatalidad, o a verlas venir sin mojarse.
- b) También están aquellos trabajadores que excusan su no afiliación en la crítica permanente y a todo. Cuando no es una cosa es otra, siempre hay una excusa –a veces procedente solo de la ignorancia, otras son más cómicas o patéticas- para mantener una actitud anti-sindical, bien por simple enfado personal o bien con claras motivaciones políticas.
- c) Por último, los del tipo más expectante y participativo, que vota al sindicato con el que más coincide, usuario habitual de consultas o asesoramiento, aún sin haber dado aún el paso de la afiliación.

CONCLUSIÓN: Es tarea y responsabilidad de todos los Delegados y Delegadas y de los Afiliados y Afiliadas de CCOO incrementar la afiliación, proponerla y recomendarla a los trabajadores no afiliados, como mejor instrumento para aumentar la representatividad, la eficacia y la fuerza del primer sindicato en BBVA, en Banca y en España: CC.OO., tu Sindicato.



ANEXO IV

PROPUESTA APROBADA PRESENTADA POR LA COMISION DE CANDIDATURAS

1. Número de componentes de la COMISIÓN EJECUTIVA: 27 (incluido el Secretario General.)

2. Candidatura única presentada a la COMISIÓN EJECUTIVA.
(Relación)

MIGUEL ALDEA FRANCO
CARLES ALONSO CIRUELOS
LUIS MIGUEL BALLESTEROS GUTIÉRREZ DEL VALLE
JOAN BONET NADAL
ANTONI CAPELL CASTILLO
FINA CASASNOVAS GARCÍA
JULIA CASTELLANOS DEL SOLAR
JOSE MARIA CORTES VELASCO
RAMÓN FELIU RABASCO
FERNANDO GALLEGO FIESTAS
JOSE MARIA GONZALO GONZALEZ
JON DE LA COTERA GOROSTIZA
EMILIO HERNANDEZ FEAL
VICENTE HERNÁNDEZ GARCIA
FRANCISCO LOPEZ NAVAJAS
JOAQUIM MARTÍN PRINCEP
PEDRO MERINO MOLINA
JAUME MUELAS ORTI
JUAN MURILLO MURILLO
ANGEL PLANELLES LORENTE
BORO PUCHADES BELLOCH
DIVINA RILLO TEJEIRA
JAVIER RODRIGUEZ GOMEZ
JULIO ROS GALIANA
CARME TORRES FALGÁS
FRANCISCO VALLES PÉREZ

3. Candidatura única a SECRETARIO GENERAL.
JUAN JOSÉ GINER MARTÍNEZ.

Zaragoza a 22 de Mayo de 2003