

# UN CONVENI DISTÒPIC

temps estimat de lectura: 5 minuts

bbva@intersindical-csc.cat

INTER  
SINDICAL

El passat 23 de juliol, després de nou mesos i un total de disset reunions, l'AEB i una majoria de la representació sindical (CCOO, UGT i FINE) van signar un **pre-acord per al XXV Conveni de Col·lectiu de Banca**.

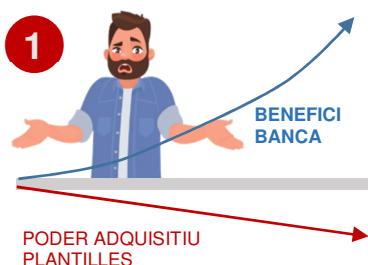
Tal com fan els polítics més murrís, ens colen el desenllaç just abans de les vacances amb el propòsit d'esmoreir la indignació que s'hauria de desencadenar a les plantilles en adonar-nos que **no han estat capaços de defensar, amb fermesa i decisió, un marc salarial coherent amb l'actual escenari** recurrent de beneficis històric al sector.



No només això, si no que emulant matusserament un gag dels Monthly Python, hi ha qui ens ha servit aquest desastre com una **"FITA HISTÒRICA A LA BANCA"**. *Si l'hem de fer, tant per tant fem-la ben grossa!* deuen haver pensat.

## Però... no diuen que ara tindrem un nou Conveni tan bo?

Doncs no! Com de costum retorcen i amaguen la informació i, al més pur estil dels seus mestres de la patronal, juguen amb l'escenificació de realitats paral·leles. Per que el que ha passat realment és que...



**No recuperaràs ni un cèntim del poder adquisitiu perdut** durant l'anterior Conveni. I no incrementar els salaris al mateix ritme que augmenta l'IPC és un càstig per a les plantilles, doncs representa una rebaixa de salari.

Si et fa l'efecte que "la vida cada dia és més cara" això és per que en els darrers quatre anys has perdut, pel cap baix, un 10% del teu poder adquisitiu. A la gasolinera, al supermercat, a l'hotel o a l'hora de pagar el rebut de la llum, de l'escola dels teus fills o del gas has d'entomar uns augments de preus que no es compensen amb l'increment minso que han aplicat a la teva nòmina.

A més d'injust i innecessari, **fer-ho quan el sector té beneficis estratosfèrics és un insult i una agressió** als qui, ens diuen, hi contribuïm de manera directa amb el nostre esforç i, massa sovint, deixant-hi també la salut.

2 Ens anuncien uns **incrementos salarials futurs falsejats**, ja que s'exclouen d'aquest 11%, que ja veurem si serà suficient, els triennis (només un 5,99%) i, per tant, **seguirem perdent poder adquisitiu**.

3 Es continua castigant especialment a una part de la plantilla. Ja que ens venen unes "garanties de cobrament" del 70%, 70% i 50% per a les persones afectades per **absorcions que no seran tal com ens les presenten**. S'absorbirà TOT l'increment, en totes les partides, i s'aplicarà el percentatge de garantia **NOMÉS a l'epígraf corresponent al salari base**. Per tot això, els percentatges reals d'augment seran inferiors als anunciats i, en conseqüència, **les persones afectades per clàusules d'absorció continuaran perdent encara més poder adquisitiu que la resta**.

**! NO HAN ESTAT CAPAÇOS NI D'ASSOLIR LES MATEIXES CONDICIONS DEL CONVENI D'ESTALVI, que gaudeix de millors condicions salarials i que ELLS MATEIXOS VAN NEGOCIAR, mesos enrere**

	recuperació poder adquisitiu	incrementos salarials anuals	compensació i absorció	triennis antiguitat/tècnics	dies de vacances
conveni CECA	1.000€ pagament únic 2024	11% en 3 anys 5% - 3% - 3% IPC màx 3%	sense compensació ni absorció 100% augments	re-valorització 11% en tres anys	25
pre-acord AEB	zero	11% en 3 anys 4,25% - 4% - 2,75% IPC màx 2% (taules 2026)	amb garantia 70% - 70% - 50% <b>sobre salari base</b>	re-valorització 5,99% en tres anys	25

SEGUEIX a la propera pàgina..

## I això com ha estat possible?

Això ha estat possible per que els qui conforaven la “plataforma de negociació”, com tenen per costum, no han volgut confrontar la patronal.

Per que “*tenen el cul llogat*” i “*qui té el cul llogat no seu a on vol*”.

Per que no volen, ni els interessa, mossegar la mà de qui els alimenta.



**Així que els signants d'aquest pre-acord van procurar “que sorgís l'efecte sense que es notés la cura”:**

- Desincentivant activament a les plantilles, **aconsellant-te que no fessis vaga** el 29 de febrer per que això “no serviria per a res”. **Un fet insòlit en el mon de la lluita pels drets laborals!**
- Contraprogramant, tot convocant una vaga pel 22 de març (“**divide et impera**”). Però ho van fer de mala gana i per que es van veure forçats estèticament a fer-ho. **La primera vegada que ho feien en 40 anys!**
- **Van fer ben poc per mobilitzar-te** de cara al 23 de març. Recorda que menys de vint-i-quatre hores abans encara es dubtava si l'endemà es faria vaga o no. **Quina manera de motivar al personal!**
- **Ens han ignorat** quan, incondicionalment, des del nostre sindicat **ens hem posat a la seva disposició**, directament i de manera pública, per a mobilitzar-nos coordinadament. **La tan demandada unitat sindical!**
- **Mai han fet ni una mica de pedagogia sobre les bondats (i necessitat) de fer vaga**. Mentre en d'altres sectors s'entomen polsos amb les seves patronals i, gràcies a això, s'obtenen convenis amb increments salarials dignes, al nostre sector se li amaga que **una vaga és una INVERSIÓ**. **Silenci i complicitat...**



Amb un salari de 30.000€ bruts, un dia de vaga et costa uns 100€ nets. Cada 1% d'increment salarial suposa un augment de més de 200€ anuals nets **per la resta de la teva vida laboral!**  
¿Com és possible que a la Banca mai s'entomin vagues serioses i perllongades, que son les que realment forcen, a tots els sectors, les patronals a canviar coses?  
¿Com és possible que un sindicat aconselli a les plantilles no “llençar els diners” fent vaga?  
¿COM ÉS POSSIBLE TOT AIXÒ?

## Lo pitjor de tot és que han DEIXAT PASSAR UNA OPORTUNITAT ÚNICA

No fer això quan tenim **els millors resultats del sector**, de tota la història, és imperdonable.

És inexcusable no saber (o no voler) aprofitar un moment en el que el BBVA està fent **una operació societària** de gran calat, amb una Junta Especial d'Accionistes en la que calia aprovar un augment de capital. Un moment en el que el **risc reputacional** derivat d'una vaga contundent hauria multiplicat els efectes d'aquesta.

I el pitjor de tot és que, tal com evoluciona el sector amb els canals digitals, l'automatització i la IA, **a cada nou conveni que vingui, les plantilles tindrem menys força negociadora**.

## I ARA QUÈ?

Durant els propers dos anys i mig llargs haurem de seguir “gaudint” del que es va votar a les eleccions sindicals de l'any passat, no hi ha altre remei.

I ja ens podem anar calçant per que si l'**operació de compra del Sabadell** per part del BBVA arriba a culminar-se, cosa ben probable, en poc més d'un any tindrem un **nou ERO a la vista**.

I el BBVA es plantejarà una operació de “neteja” de plantilles a la baixa tot ignorant els grans beneficis, tal com acaben de fer amb el Conveni, i es posicionarà en un escenari d'ERO a l'estil del 2021. Cosa que haurem d'impedir.

Això no son especulacions, ja ens estan avisant. **A la propera (i darrera) pàgina tens les preguntes que, des de la Intersindical, vam transmetre al Consell, a través de Notari, el dia de la Junta Extraordinària.**

Mentre els grans sindicats feien discursos grandiloqüents sobre el Conveni, que per res han servit, nosaltres vam “anar per feina” i vam començar a posar al damunt de la taula la propera problemàtica que se'ns vindrà a sobre.

**PER QUE VOLEM QUE TOTHOM SÀPIGA PER ON ANIRAN LES COSES**

## PER ACABAR, UNA REFLEXIÓ...

**SI ELS QUI HAS VOTAT T'ENGANYEN UNA VEGADA, LA CULPA ÉS DE QUI T'ENGANYA  
PERÒ LA SEGONA VEGADA, ÉS QUE ET DEIXES ENGANYAR**

**SEGUEIX a la propera pàgina...**

## **PREGUNTES FORMULADES AL PRESIDENT I AL CONSELL DEL BBVA DURANT LA JUNTA EXTRAORDINÀRIA D'ACCIONISTES DEL PASSAT JULIOL**

Como Secretario General de la sección sindical de la Intersindical en BBVA les quiero hacer tres preguntas en relación a la afectación que, a corto plazo, esta fusión pueda tener en las plantillas:

### **La primera:**

Según consta en la nota informativa emitida por BBVA a la CNMV en fecha 1 de mayo, ustedes comunicaron que (cita literal):

“En la integración de las plantillas se respetarían en todo caso los principios de competencia profesional y mérito, **sin la adopción de medidas traumáticas o que afecten singularmente a los empleados con origen en una de las dos entidades.**”

La pregunta es si este marco que contempla medidas de reestructuración no traumáticas y de afectación a las plantillas de ambas entidades sigue vigente, o si el hecho de que ahora se esté planteando una OPA no acordada, podría modificar alguna de estas dos variables, contemplándose la adopción de medidas traumáticas y/o la afectación solo de la plantilla de una de las dos entidades.

### **La segunda pregunta:**

En rueda de prensa del 9 de mayo, y en respuesta a las preguntas del periodista de TV3, Iván Gutiérrez, respecto a si los costes de reestructuración de 1.450M€ son realistas, el Consejero Delegado, Sr. Onur Genç, respondió (minuto 01:32:30) que BBVA ha tomado como referencia la experiencia del ERE del 2021, añadiéndole un margen de seguridad.

Concretando la pregunta, que es doble: ¿**Qué cantidad** de estos 1.450M€ que han proyectado correspondería exclusivamente a ajustes de plantilla y **cuál es exactamente ese margen o ratio de seguridad** que han aplicado al coste del ERE del 2021 para estimar el coste de esta fusión?

### **La tercera pregunta:**

El ERE del 2021 lo llevaron a cabo basándose en “causas vinculadas fundamentalmente a la caída de los ingresos y la rentabilidad y a la reducción de márgenes, muy difícil de superar por la persistencia de tipos negativos” (entre comillas, cita literal del acuerdo).

Siendo que el escenario actual de beneficios, márgenes y tipos es radicalmente opuesto a lo entonces argumentado.

Y siendo que, además, ustedes han calculado que el coste de la reestructuración de la fusión (1.450M€) se compensará en menos de dos años con las propias sinergias de la misma (850M€ por año), sin que eso afecte al beneficio esperado.

Con todo esto, les pregunto si llegado el momento de amortizar los puestos de trabajo que han previsto en la reestructuración, piensan plantear a las plantillas una oferta acorde al momento (recurriendo, por ejemplo, a una oferta voluntaria de prejubilaciones o indemnizaciones equivalentes) o si, a pesar de todo lo descrito anteriormente, tienen pensado intentar transferir parte del coste de la fusión a las plantillas planteando una oferta de indemnizaciones a la baja.

Muchas Gracias