



SUMANDO+

Revista Estatal del Grupo de UGT - BBVA



8 DE MARZO

**UGT POR UN AUTENTICO
PLAN DE IGUALDAD EN BBVA**



EDITORIAL

SUMARIO

• Editorial	2
• Apartamentos 2008	3
• Territorial Norte	4
• El TSJC concede la incapacidad permanente a una víctima de acoso laboral	5
• Las vacantes deben publicitarse	5
• La Ley de Igualdad abre el camino a la igualdad laboral y social	6
• 8 de marzo 2008 Día de La Mujer Trabajadora	7
• Como la vida misma ¡¡Por fin me han nombrado Director!!	8
• La Banca hace 10 años	9
• Libros y similitudes	9
• Territorial Noroeste	10
• Datos sobre productividad y horas trabajadas	10
• No olvides, más información en...	10
• Atentos a la cotización a la Seguridad Social	11
• Números premiados en la Tarjeta UGT-BBVA Octubre 2007 a Enero 2008	11
• Tarjeta UGT-BBVA Bono ayuda anual 12 €	12

Coordinadora:

Pilar García La Parra

Colaboradores

en este número:

Mariano Carranza
Pilar García La Parra
Joan Martí
Antonio Martínez Suarez
José Manuel Ocaña
Paco Ruiz Ortega
Julio Villapón

Maquetación e impresión:

Gráficas Sant Quirze

Distribuida por la Sección Sindical Estatal de UGT - BBVA



17000 trabajadores del BBVA de España se han dirigido al presidente del Banco, solicitando que se hiciese efectiva una compensación en efectivo o en acciones con motivo de la celebración del 150 aniversario y por los excelentes resultados obtenidos por el BBVA. Seguramente el número de trabajadores no le ha parecido suficiente ya que la respuesta, por parte del Presidente, ha sido nula. Sólo hemos recibido una carta por parte del director de RR.HH. indicándonos que esa petición no forma parte de la política del Banco. Entendemos que esta respuesta no es de recibo en una entidad que "presume" de ser la mejor empresa en el trato a sus trabajadores.

A este "ninguneo" a la plantilla debemos sumar la frenética carrera en la que está sumida el Banco por disminuir los costes laborales. Estamos viviendo una profunda reestructuración en nuestra empresa que está llegando a un punto seriamente preocupante. A la escasez de plantilla en la red debemos añadir la liquidación de los trabajos de la Banca que se desarrollan en los servicios centrales, mediante el traslado de los mismos a OP Plus o bien a empresas externas. Estas medidas, que con seguridad acabarán dando un peor servicio a la clientela y por consiguiente afectando la imagen del Banco, nos preocupan especialmente por el impacto que van a tener en el empleo en BBVA.

El principal instrumento que se está utilizando para llevar a cabo esta reconversión es el de las prejubilaciones. Aún pudiéndose pensar que este sistema es el menos traumático en una reducción de plantilla, no está exento de consecuencias negativas, tanto para los trabajadores que se ven ante la decisión de aceptarlas o no, como para la propia entidad que derrocha una gran cantidad de conocimiento y experiencia bancaria de directivos y empleados de a pie, por lo que esto acabará teniendo su incidencia a medio plazo en la marcha de la Empresa.

Las prejubilaciones que ha estado llevando a cabo el Banco son unilaterales, no están acordadas con los representantes de los trabajadores. Esto hace que las condiciones en que se realizan no sean las óptimas para el trabajador que accede a aceptar la prejubilación. UGT ha pedido reiteradamente que se acuerde un plan razonable y en mejores condiciones que las actuales, ya que cada vez es más temprana la edad que se propone para la prejubilación y la pérdida en el poder adquisitivo es muy grande hasta el momento de la jubilación. Es necesario que se cree una Comisión de Empleo en la que se valore, conjuntamente Empresa y Sindicatos, cuales son las necesidades del Banco y cuales las de sus empleados. Mantener esta situación de unilateralidad acabará por ser un sistema que genere más problemas que soluciones.

Pero la situación que vivimos en esta "reestructuración encubierta" no sólo afecta a la plantilla de más edad. La desregulación funcional y salarial a la que están sometidas las llamadas "fuerzas de ventas" (o sea los que están en la red) afecta también a los trabajadores que tienen una menor antigüedad en la Empresa, ya que el desarrollo de una carrera profesional que les garantice una auténtica perspectiva de futuro, cada vez está más cuestionado por la inexistencia de un marco que regule derechos.

La alta dirección del Banco debe replantearse su actual política laboral, deben dejar de vivir en su autocomplacencia, de decir que son los mejores con sus empleados. Menos propaganda y demostrarlo con hechos, reconociendo el papel de los representantes de los trabajadores y sentándose a negociar con éstos para abordar los problemas. En caso contrario acabarán creyéndose sus propias mentiras y luego se sorprenderán porque se nos acabe la paciencia a los empleados.

Sebastián Moreno Rodríguez
Secretario General