

17 de enero de 2009

En diciembre nos reunimos los delegados de **UGT-BBVA Territorial Norte** y los representantes de RRHH de la misma, siendo el objetivo por nuestra parte el de revisar la repercusión en nuestro ámbito territorial de los cambios organizativos llevados a cabo por la empresa en los últimos meses, así como el solicitar información de los planes y perspectivas previstos por el Banco, para el próximo año.

Si bien la reunión se desarrolló en un "buen clima", la información aportada por RRHH fue escasa, muy general y sin respuesta directa a prácticamente ninguna de las cuestiones planteadas.

Tras una extensa introducción sobre la actual crisis económica, tema que se argumentó en muchos momentos de la reunión, el planteamiento del Banco es que "hay que apretarse el cinturón", "Si bajan los ingresos, han de bajar los gastos".

Siendo las consecuencias directas de este planteamiento para el 2009, las siguientes:

➤ **POLITICA DE EMPLEO**

Seguirá habiendo reducción de plantilla, vía prejubilaciones y bajas incentivadas.

En nuestra Territorial, se nos informó de un excedente de 60 empleados, de los que casi el 50% correspondían a Zaragoza.

El Banco va a mantener su política de no contrataciones.

➤ **POLITICA DE NEGOCIO**

La situación actual de negocio originará una reducción en puestos de gestión que se destinarán a lo que ahora se considera prioritario: gestionar inversión irregular y mora.

A nuestra pregunta de cómo va a repercutir esto en la retribución variable, se respondió:

1º) Penaliza el scoring

2º) A partir de septiembre-2008 se empiezan a valorar las catas, manteniéndose las oficinas en positivo y desechando las que están en negativo, haciendo con estas últimas "tabla rasa" y empezando de nuevo.

3º) "Creen" que lo que está en inversión irregular y lo que entra en mora no va a estar en los indicadores, pero no lo pueden confirmar.

4º) A día de la reunión, "la bolsa a repartir sería algo inferior a la del año pasado (entre un 10 y un 15% menor) en el global. A nivel individual o de oficina, depende de cual sea la evaluación, la distribución..."

➤ **POLITICA ORGANIZATIVA**

**Cierre de Oficinas**

Se están cerrando las que tienen una antigüedad entre 2 y 4 años. En el caso de la Territorial Norte, 2 en noviembre pasado. Según RRHH "a nosotros no nos pueden quedar muchas"y, aunque todavía hay por cerrar y se está analizando cuáles, "no creen que 2009 sea una amenaza ni lo que más nos deba preocupar".

**Integración CBC's**

No van dentro del proceso de cierre. Se trata de "corregir errores de bulto, debido a la inmediatez con que se tomaron las decisiones en febrero-2008 (muchas veces sobre plano) al no querer dar publicidad para no crear inquietudes".

## Agrupación Empresas

Se quiere implantar un modelo similar a los CBC's. A la pregunta de si esta reestructuración va a generar excedentes de plantilla y cómo se va a solucionar si es así, la respuesta es que "no en el arranque ni a tres meses vista ya que, caso contrario, tendrían que haber informado a la representación sindical". Manifestándonos que podría haber 2 excedentes en Zaragoza, información que difiere de la que nosotros tenemos, de fuentes muy directas, que hablan de 10 excedentes.

### A LA VISTA DE ESTA ESCASA INFORMACION

Es fácil deducir que va a seguir reduciéndose la ya muy mermada plantilla. La consecuencia es un incremento de trabajo cada vez mayor, tanto en puestos administrativos como de gestión. Restringiéndose la contratación de ETT's para cubrir las necesidades, a estas alturas ya permanentes, en la práctica totalidad de las oficinas.

¿Qué va a ocurrir cuando haya que organizar las vacaciones?: Desde **UGT-BBVA Norte**, os recordamos que, de acuerdo con lo establecido en el art. 26º, apartado III del vigente Convenio Colectivo de banca, el cuadro de vacaciones debe confeccionarse a nivel de plantilla de cada Dependencia, entendiéndose por tal lo mismo una Oficina Bancaria que cualquiera de las secciones en que está organizada.

No debemos permitir que se nos obligue a organizarlas a nivel de CBC para suplir las carencias que la propia empresa genera.

Otra consecuencia es que tanto gestores comerciales como operativos tienen que asumir responsabilidades que, ni por su categoría ni por su retribución, les corresponden.

¿Conlleva este sobreesfuerzo reconocimiento de algún tipo por parte del banco? ¡Al contrario! Conlleva el riesgo de que, a la mínima, cualquier empleado pueda ser acusado de cometer algún tipo de falta o de extralimitarse en sus atribuciones.

No olvidemos que el número de compañeros expedientados ha aumentado considerablemente y las sanciones se aplican con el máximo rigor.

En **UGT** insistimos en la importancia de observar la normativa tanto en el cumplimiento de nuestras obligaciones, como en el ejercicio de nuestros derechos.

No cabe esperar tampoco que se valore este mayor esfuerzo en el marco de la retribución variable. Está claro a quién se aplicará la reducción del 10-15% en la bolsa a distribuir.

Nos esperan, en efecto, tiempos difíciles.

"Toca apretarse el cinturón" pero ¿A TODOS? Seguramente a los de siempre.

A los que día a día sufren las deficiencias de un soporte técnico que más que una ayuda es una carga, de un sistema informático que falla constantemente y el pésimo funcionamiento de cajeros, actualizadores y dispensadores.

A los que tienen que prolongar su jornada un día sí y otro también, realizar cursos fuera del horario de la misma y desplazarse a otras oficinas para cubrir bajas no ya circunstanciales sino permanentes por la amortización sistemática y creciente de puestos de trabajo. Y todo ello a costa del tiempo que deberían dedicar a su vida personal y familiar. ¿Para qué se molesta el banco en firmar acuerdos por la conciliación que no tiene intención de cumplir?

A aquéllos que tienen que responder a las quejas de los clientes con buena cara y mejor voluntad, justificando lo injustificable: las consecuencias de una reestructuración que es una desestructuración, que nos aleja cada vez más del cliente, que crea malestar entre los compañeros, que deriva en bajas por estrés y depresión y cuyo único fin es la reducción de gastos a costa de los de siempre, los trabajadores.

**UGT-BBVA Norte** seguirá trabajando para evitar cualquier tipo de abuso por parte de la empresa reclamando de la misma y de la Dirección Territorial Norte el cumplimiento del Convenio y de los pactos firmados, estando atentos a cualquier actuación que pueda vulnerar los derechos del colectivo de trabajadores y tramitando las quejas que nos planteéis.

## SEGUIREMOS INFORMANDO DE NUESTRAS GESTIONES

**UGT Secciones Sindicales de la Territorial Norte BBVA**

Ofic.. 4547 – Pl. Salamero 14 – ZARAGOZA – Telf.. 976 717 771 – Correo electrónico: [info@ugtbbva.com](mailto:info@ugtbbva.com)