



empleo

El nivel de temporalidad en BBVA es del 9% de la plantilla

El 56,5% de los nuevos contratos lo ocupan mujeres, renovando también el equilibrio por género en la plantilla

Las DTs de Andalucía, Canarias, La Mancha / Extremadura y Galicia / Asturias superan el 10% de contratos temporales

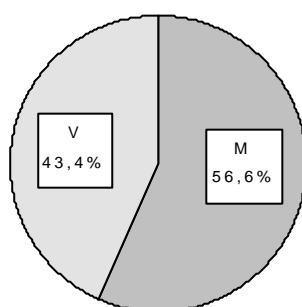
CONSOLIDACION DE CONTRATADOS CON UN AÑO ES SUFICIENTE

La renovación de plantilla en BBVA es un hecho. Cada año, un contingente de prejubilados sale por una puerta y por otra entra otro –algo menor- de contratados en prácticas que terminan consolidando en la plantilla, lo que consideramos satisfactorio. Sin embargo, el nivel de temporalidad es excesivo y CC.OO. va a volver a proponer la consolidación al año de contrato en BBVA en lugar de los dos, o casi, actuales.

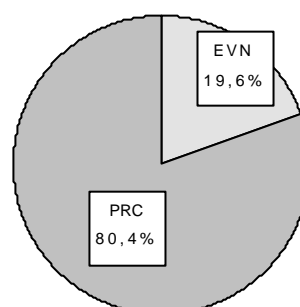
A 31/12/03 el número de contratos temporales en nuestro Banco es de 2.461, lo que representa aproximadamente un 9% sobre el total de la plantilla. Aparte están las contrataciones de ETT's en verano y sábados de invierno.

CC.OO. a través de la información legal que el banco facilita a los Comités y del posterior trabajo de elaboración obtenemos los siguientes datos:

Cttts BBVA por GÉNERO



Cttts BBVA por TIPO de contrato



Del total, 1.392 mujeres y 1.069 hombres. Por tipos de contrato: 2.151 con contrato de formación en prácticas y 310 eventuales.

Dirección Territorial	Cttts 12/03	Plantilla 12/02	% Cttts
Andalucía	618	3.534	17,5%
Aragón/Navarra/La Rioja	32	1.110	2,9%
Canarias	243	1.282	19,0%
Castilla y León/Cantabria	158	1.735	9,1%
Catalunya/Illes Balears	172	5.217	3,3%
Galicia/Asturias	207	1.900	10,9%
La Mancha/Extremadura	161	1.186	13,6%
Madrid	416	8.285	5,0%
País Valencià/Murcia	325	3.387	9,6%
País Vasco	129	2.425	5,3%
SUMAN	2.461	30.061	8,2%

Las diferencias entre Territoriales, además del diferente ritmo de renovación, indican ciertos niveles de temporalidad que son incompatibles con la





empleo

**CC.OO.
reclama un
Acuerdo de
empresa para
reducir a un
año el contrato
en prácticas**

**Con un año es
suficiente para
formar y
evaluar la
capacidad de
un trabajador**

**Con un año es
suficiente para
reducir los
índices de
temporalidad**

**Las Oficinas
ganarían en
estabilidad y en
formación de
equipos**

estabilidad de plantillas y formación de equipos necesarios para el proyecto comercial y de gestión que se demanda a las Oficinas.

Para CC.OO. siempre ha sido una prioridad la información y la asistencia sindical a los/as contratados/as, a los jóvenes en general. Hemos elaborado un “Dossier de bienvenida” que enviamos a los nuevos contratados. En el protocolo de fusión logramos que se recogiera el compromiso de mantener la política de consolidaciones, que hasta ahora se viene cumpliendo.

Consiguen la consolidación la gran mayoría de los contratos en prácticas, pero siempre agotando –o casi- el plazo máximo que permite la ley que como todos sabemos son dos años, incluidos los que hayan trabajado en otras empresas.

Consideramos necesario un cambio de política en los plazos de consolidación.

- Con un año es suficiente para evaluar si un trabajador se adapta a los requerimientos del trabajo bancario y para asimilar la experiencia BBVA.
- Con un año es suficiente para conocer la valía y la capacidad de una persona y decidir si es apta para formar parte de la plantilla de nuestro banco.
- Con un año es suficiente, para poder formar equipos estables y más eficaces en las Oficinas, sin las incertidumbres de las renovaciones.
- Con un año es suficiente para formar adecuadamente al trabajador, desde el front-caja a la gestión comercial, el objetivo del contrato en prácticas.
- Con un año es suficiente, para que la confianza que el contrato indefinido genera en el trabajador le permita aumentar su rendimiento e implicación.

CC.OO. ha entregado esta propuesta a la Dirección de Relaciones Laborales y solicitado un Acuerdo de empresa:

- Porque lo permite la legislación, que sólo fija el mínimo de seis meses y el máximo de dos años, dejando expresamente a la negociación colectiva la posibilidad de determinar la duración del contrato.
- Porque es una forma directa y natural de reducir el índice de temporalidad en BBVA, resolviendo uno de los aspectos negativos de la renovación.
- Porque evitaríamos a las entidades cazatalentos, que –aunque en número reducido- fichan con el contrato indefinido a los trabajadores formados en los que BBVA ha hecho la inversión.
- Porque ganamos en la gestión en las Oficinas. Los Directores e Interventores de oficina saben –y así deben transmitirlos a las Direcciones de Zona- que con esta medida aumentaría el afianzamiento de la plantilla y por lo tanto también el trabajo de equipo.
- Porque también los jóvenes tienen derecho a tener un empleo fijo, sin necesidad de emplear tanto tiempo en demostrar que saben y pueden hacerlo.

Seguimos trabajando, seguiremos informando.

Febrero 2004

