

BOLETIN INFORMATIVO

mayo 2004 maiatza

CAMPAÑA DE PREJUBILACIONES 2004

Estamos un año más en la campaña de prejubilaciones por parte del BBVA, para situarnos ante esta situación queremos hacer a modo de recordatorio un pequeño balance sobre las prejubilaciones de años anteriores. En los tres últimos años el Grupo BBVA ha prejubilado en España a 5.270 empleados. En el año 2003 el total de prejubilaciones fue de 1.944, sobre una previsión inicial de 1800.

En Euskadi los prejubilados durante el año 2003 fueron 209, distribuidos como sigue.

Territorio	Prejubilados	Categorías	
		Adminis.	Técnico
Alava	11	4	7
Guipúzcoa	26	10	16
Vizcaya	155	44	111
Navarra	17	7	10
Total	209	65	144

La proporción sobre las plantillas por territorios, es similar aunque se dé un aumento de un 2% aproximadamente en Vizcaya. En cuanto a las categorías hay un 68,9% de Técnicos prejubilados y en plantilla son el 71,6%, también se prejubilieron en Vizcaya una mayor proporción de Técnicos. Probablemente como consecuencia de la ubicación de la Administración Central en este territorio.

Por edades:

Edad	64	60	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50
Prejubilados	1	1	4	5	7	18	25	42	50	25	18	13
%	0.48	0.48	1.91	2.39	3.35	8.61	11.96	20.10	23.92	11.96	8.61	6.22
%	5.26				44.02				50.72			

El mayor número de prejubilados se ha dado en las edades más bajas, siendo como se ve de más del 50% de 53 años y menos, y sólo el 5% de más de 58 años. De 55 años o menos son casi el 83% y sólo dos prejubilados, no llega al 1%, de 60 o más años.

En estos momentos, año 2004, en el conjunto de Euskadi hay aproximadamente 1.135 trabajadores de 50 años o más, casi el 43% de la plantilla. Hay 163 trabajadores de 56 o más años y 37 trabajadores de 60 años o más.

En esas estamos, el BBVA dice que este año las prejubilaciones serán más selectivas, en toda España entre 750 y 900, la edad no será el único baremo, también contarán la función, si es crítica o no, es decir facilidad de sustitución, informes, etc, lo que el BBVA llama desajustados o desubicados. Discriminarán también por zonas y departamentos.

En esta coyuntura, las discriminaciones y la impresión de sentirse agraviado aumentarán aun más que en años anteriores, tanto entre los que voluntariamente quieran prejubilarse como entre los que por el contrario no quieran.

Queremos recordar que CC.OO. hemos presentado al BBVA una propuesta de prejubilaciones, basada en la Ley 35 / 2002, que permitiría normalizar este tema y reducir las incertidumbres que hoy tenemos los trabajadores.

CONVENIO DE BANCA: FICCIÓN Y REALIDAD.

Desde la firma del Convenio Colectivo, suscrito por el 80,53% de la representación sindical en la Mesa Negociadora, hemos asistido a la ceremonia de la confusión habitual por parte de los también habituales sindicatos no firmantes.

Sus posiciones una vez más no nos sorprenden, aunque se trate de un monumento a la incongruencia. Destaca por su retórica y manipulación el “análisis” de CGT – BBVA EUSKALHERRIA, en las circulares que han repartido y en el boletín Iñurria.

Para empezar cuentan una historia, que no es la Historia, pero parece que de tanto repetirla han terminado por creersela.

Los importantes cambios en el Convenio, como consecuencia de la presencia de CGT en la Mesa Negociadora, no tiene nada que ver con la realidad, solo es fruto de su imaginación, de su necesidad de crearse una imagen que les haga parecer más presentables ante ellos y ante sus afiliados, de alimentar su “ego” y disimular sus inconsecuencias.

Nos alegra que “ahora” valoren positivamente, el marco unitario conseguido, la recogida de las firmas y el proceso de movilizaciones. Lo que sucede es que esto no es cierto, no se corresponde para nada ni con sus posiciones ni con su actuación, es un ejercicio de mimetismo a posteriori.

Sobre el éxito de las más de 50.000 firmas recogidas. Pues eso, todavía estamos esperando su participación en la recogida unitaria, cuando les llamamos no sólo no acudieron, sino que “colaboraron” en el éxito con descalificaciones publicas y con el envío de una carta a sus afiliados comunicándoles su posición contraria a las firmas y orientando a la no firma. Su reivindicación ahora del éxito de las firmas y de su protagonismo no es sino un ejercicio de cinismo.

Es importante señalar que a pesar de su “no apoyo” a la recogida de firmas ésta fué importante en el número y en el compromiso, en el País Vasco y en el BBVA.

Por cierto, para aclarar las medias verdades, las generalidades rotundas, la CGT (que en otros territorios sí han participado en la recogida, aunque en BBVA en general no), ha recogido el 15,34% de las firmas en el conjunto de España (no el 20% como afirman), COMFIA-CCOO., hemos recogido el 54,84%. En Euskadi sobre casi 2.000 firmas, CC.OO. hemos recogido el 84,18%, UGT el 11,48% y CGT el 4,35%.

Sobre la importancia del conjunto de movilizaciones y denuncias realizadas a lo largo de este año. También para esto les esperamos demasiado tiempo, desde primeros de mayo que empezamos con las concentraciones de delegados ante las Oficinas principales de BBVA y SCH, y que continuamos con la campaña de carteles, pegatinas, firmas, más concentraciones, etc. Estas acciones, entonces, no debían ser importantes para CGT, hasta el mes de Noviembre en que por fin deciden sumarse a la última fase de la campaña de movilizaciones conjunta, sin que su incorporación supusiese ningún cambio en lo más importante, la participación de los trabajadores.

Lo que supera el sarcasmo es su afirmación de que con la firma del Convenio se han “dilapidado los esfuerzos comunes para avanzar en la unidad sindical, y por la que la CGT hemos trabajado desde el primer momento”.

Ya hemos visto anteriormente que esto no es cierto, pero la CGT hace suyo el lema de no dejar que la verdad les estropee un “bonito” discurso. Es sorprendente como a los que se les llena la boca con la unidad sindical, (utilizada siempre como arma arrojadiza), cuando se trata de practicarla encuentran siempre motivos suficientes para romperla.

Su relato sobre la “iniciativa sindical” propuesta por CC.OO. para desbloquear el Convenio es otra muestra mas de sus maniqueísmos, de sus fobias, y no resiste el más mínimo contraste con la realidad y con un análisis objetivo.

Otra de sus afirmaciones es que se “ha desaprovechado la fuerza generada por la

movilización de los trabajadores”. Sabemos que el balance que hacen de la movilización del día 11 de diciembre, “Día sin prolongación de jornada” y de concentraciones de trabajadores a la tarde, es similar al que hacemos en CC.OO., en el sentido de que no se alcanzaron las expectativas previstas. Pero además la CGT hacen una descripción excesivamente negativa sobre la disposición de los trabajadores a implicarse en ninguna movilización y no solo en la huelga.

A CC.OO, nos preocupa el resultado de las movilizaciones del 11 de diciembre, pero entendemos que hay diferentes grados y formas de movilización, y que la recogida de firmas supone también movilizarse e implicarse y que muchos trabajadores lo han entendido así, más de 50.000 en toda España y cerca de 2.000 en Euskadi..

El Convenio es resultado también de esta movilización, así como de las concentraciones de delegados, etc, y en su contenido se recogen puntos que AEB se había negado

reiteradamente a negociar, con el apoyo público en algunos casos del anterior Ministro de Economía, Rodrigo Rato.

El balance positivo que hacemos del Convenio, en base a consolidar y garantizar colectivamente los derechos básicos, el salario, las vacaciones, las licencias, ect., no nos hace olvidar que hay aspectos a mejorar , porque no todas nuestras reivindicaciones se han recogido y que seguiremos planteando y negociando, porque entendemos que la negociación colectiva es el mejor instrumento que disponemos para regular nuestras condiciones laborales.

Para ello necesitaremos el apoyo y la participación de los trabajadores, que es la clave para lograr los mejores acuerdos, aunque tengamos, una vez más que combatir contra los habituales vendedores de frustración, de desastres, los que como norma siembran la desmoralización y como consecuencia la desmovilización.

OBRAS EN DATO.

A primeros de año denunciábamos en una circular los problemas que se estaban dando con motivo de las obras para la remodelación de oficinas, y citábamos como ejemplo algunas de ellas, en concreto la OF. 6800 – Vitoria/Gasteiz-Dato 12.

Como continuación de dicha denuncia el Delegado de Prevención de CC.OO., realizó una visita al citado centro el 19 de Febrero. A raíz de ésta visita dicho Delegado elaboró un informe que fue remitido al Comité de Empresa y al Dpto. de Recursos Humanos. Como consecuencia de dicho informe se celebró una reunión el día 3 de marzo, con presencia de las partes citadas y de los responsables de la obra. En dicha reunión se llegó al compromiso de tomar las soluciones que se relacionaban en el informe del Delegado de Prevención de CC.OO., que eran las siguientes.

- Instalación de puerta estanca de emergencia entre Bajoplanta y Planta.
- Despejar escalera de emergencia de bultos y enseres.
- Limpieza de archivo y habilitación de escaleras de mano.
- Arreglo de muelle en puerta de acceso principal.
- Cortina de calor en entrada principal.
- Puerta estanca en primera planta que aisle de planta baja.
- Limpieza de conductos de aire acondicionado
- Medidas de aislamiento de motor del aire acondicionado.
- Reparación techo servicio mujeres en planta tercera.

El 23 de marzo nuestro Delegado de Prevención se dirigió de nuevo al Comité de Empresa de Dato, interesándose por la realización de las obras acordadas, y sobre los nuevos inconvenientes que pudiesen surgir por el desarrollo de las obras, con el objetivo de estudiar las nuevas situaciones y plantear propuestas de solución de los posibles problemas.

SABADOS, PLANTILLAS Y ETTS.

Trascurrido el primer trimestre del año, durante el cual por primera vez todos los trabajadores del BBVA hemos librado uno de cada dos sábados, es hora de sacar conclusiones sobre el resultado de la contratación a través de ETTs para las sustituciones de los sábados en las oficinas.

El compromiso de Relaciones Laborales con los Sindicatos era que ninguna oficina abriese el sábado con menos de dos trabajadores, los problemas que se pensaban cubrir era los de las oficinas con dos y tres trabajadores de plantilla, y aquellas oficinas de cuatro trabajadores que tuviesen problemas por bajas.

La realidad de estas oficinas es la siguiente:

Territorio	Oficinas		
	2 trabj.	3 trabj.	4 trabj.
Alava	9	5	1
Guipúzcoa	9	11	8
Vizcaya	8	23	24
Navarra	11	5	6
Total	37	44	39

Como es fácil deducir de estos datos el problema real es el elevado número de estas oficinas, cada vez hay más oficinas de estas características y la proporción en relación al total es elevada, el problema por tanto es el excesivo ajuste de las plantillas en la red, y cualquier incidencia en forma de vacaciones, licencias o bajas, agrava aun más esta situación.

Por este motivo, aunque en general se ha cumplido con lo de que en las oficinas haya al menos dos trabajadores (algún fallo ha habido por no presentación), los problemas que se han dado han sido los ya previstos, pedir al fijo de plantilla que no libre el sábado que le toca por baja de otro compañero, contratados de ETTs sin conocer el trabajo mínimo y sin ninguna formación, con lo que el fijo de plantilla tiene que estar ayudándole continuamente, etc.

El compromiso de hacer las sustituciones con los mismos trabajadores, y a poder ser con aquellos que ya conocen el Banco por provenir de contratos de la Renta o Eventuales, sólo se hace realidad en algunas ocasiones, una parte de estos trabajadores están consiguiendo contratos indefinidos en otras empresas, en algunos casos en otros Bancos.

Por cierto no parece que el Banco conozca esta situación, o que si la conoce le importe, nos referimos al número no ya sólo anecdótico de trabajadores con contrato en Prácticas e incluso de profesionales con contrato indefinido y función en Dptos. Centrales o como Directores de Oficina, que dejan el Banco para ir a otras empresas del sector financiero, Bancos pero sobre todo Cajas de Ahorro, y no sólo por unos mejores salarios, sino también por un menor y mejor horario que les permite compatibilizar su vida profesional con la vida familiar y social.

El problema de los sábados, librando uno de cada dos (somos el Banco que más libra), tiene difícil solución. La solución pasaría por cerrar todos los sábados del año, creemos que incluso a los bancos les vendría bien, por eso no entendemos su cerrazón a llegar a acuerdos en este sentido. Mientras tanto, se soluciona con parches, y el parche de las ETTs es un parche muy parcial. Creemos que se evitarían algunos problemas con unas plantillas más acordes a la realidad, no es de recibo oficinas con dos trabajadores y las de tres debían ser la excepción no la norma, todo ello complementado con un equipo volante que pudiese hacer frente a las incidencias de vacaciones, bajas, etc.

federación de servicios financieros y administrativos de Euzkadi
Uribitarte, 4- 1º 48001 BILBAO - fax (94) 4243612 – tel (94) 4243424

