



## PRESSIÓ LABORAL I PROLONGACIONS DE JORNADA

La publicació dels resultats del BBVA al tercer trimestre del 2004 (2.059 milions d'euros de benefici, amb un increment del 18'4% respecte a l'any anterior) podria fer pensar que la direcció del banc ha de sentir-se prou satisfeta del rendiment de la seva plantilla. Dissortadament, o no és així o la superioritat ha optat per dissimular la seva satisfacció, comportant-se com si hagués de sotmetre els seus treballadors a un càstig permanent.

El final de la primavera va coincidir amb l'enviament de cartes amenaçadores a tres dels companys considerats "desajustats", segons un sistema de catalogació arbitrari. La campanya unitària desenvolupada pels sindicats (comunicats, carta i entrevista amb Recursos Humans, concentració a Terrassa,...) ha contribuït, segurament, a que no hi hagi hagut més cartes, tot i que el sistema de catalogació continua en vigor. La "valoració de competències" per la que totes i tots hem passat recentment és una de les peces d'aquest sistema, i per tant continua existint la possibilitat de noves mesures coactives i atemoridores.

La tardor ens ha portat una renovació de velles fórmules que tenen dues coses en comú: el menyspreu de la dignitat personal i l'incompliment malintencionat dels compromisos col·lectius. La campanya "Ironman", la campanya "més per menys", la campanya "tots a la venda", la campanya de correus convocant tota mena de reunions i cursets fora de l'horari laboral,... total: el banc està en campanya contra l'horari dels seus empleats, contra la seva salut i contra la conciliació de la vida personal i laboral.

Els sindicats del BBVA a Catalunya hem decidit posar en marxa una actuació conjunta, amb l'objectiu de fer respectar les condicions laborals que tenim, per llei i per acords col·lectius, i d'evitar que les insaciables exigències il·legals del banc continuïn generant un ambient de treball irrespirable i el seu conegut corol·lari d'estrès, baixes per depressió, infarts i altres malalties laborals. De forma immediata, hem acordat fer una carta a RRHH (que reproduïm al dors) plantejant la retirada de tota campanya que impliqui la prolongació de jornada dels treballadors i que hem lliurat en una entrevista mantinguda amb representants de tots els sindicats.

Hi ha altres opcions que anirem estudiant conjuntament, per veure si són convenientes en un futur pròxim: denunciar a la Inspecció de Treball les situacions de prolongació de jornada, una recollida massiva de signatures a favor del respecte a la nostra jornada i condicions laborals, veure si alguna Zona o Territorial es "destaquen" per la seva actitud de considerar els treballadors com mobiliari d'oficina disponible les 24 hores del dia, i actuar en conseqüència, etc.

De moment, us proposem dues formes de contribuir a millorar el clima laboral. Per una banda, mantenir una actitud serena, però ferma, en defensa de la vostra completa llibertat individual fora de l'horari laboral pactat. Per una altra, informar-nos dels diversos correus i convocatòries que us arribin, particularment els que parlen de "assistència inexcusable" o els que suposin un tracte degradant o mal educat (sembla mentida, però d'aquest tampoc no en falten).

Si algú vol millorar la seva classificació en algun rànquing, que deixi de fer-ho a costa dels "seus" treballadors. Al cap i a la fi, d'aquests 2.059 milions, que a finals d'any seran molts més, potser els dissenyadors de campanyes i els convocants de reunions vespertines en rebran una petita porció, però la immensa majoria hem de comptar amb l'únic que tenim: el nostre salari de cada mes. I, en qualsevol cas, no hem d'oblidar que la salut és el més important.

Sr. Jordi Farré  
Director Recursos Humans  
Catalunya i Balears  
Pl. Catalunya 5 8a  
Barcelona

Barcelona, 12 de novembre de 2004

Els sindicats sotasignants volem transmetre la profunda preocupació que viu la plantilla del BBVA a Catalunya pel caire que ha pres des de les Direccions Territorials les noves campanyes de gestió que impliquen l'obligatorietat de dedicar determinades tardes a l'acció comercial.

No hi ha prou amb mantenir unes mínimes formes. El fons de la problemàtica és manté i canviar el nom no canvia les coses.

El Banc té una responsabilitat legal respecte al que diu i com ho diu i s'ha d'adaptar al que son les normatives.

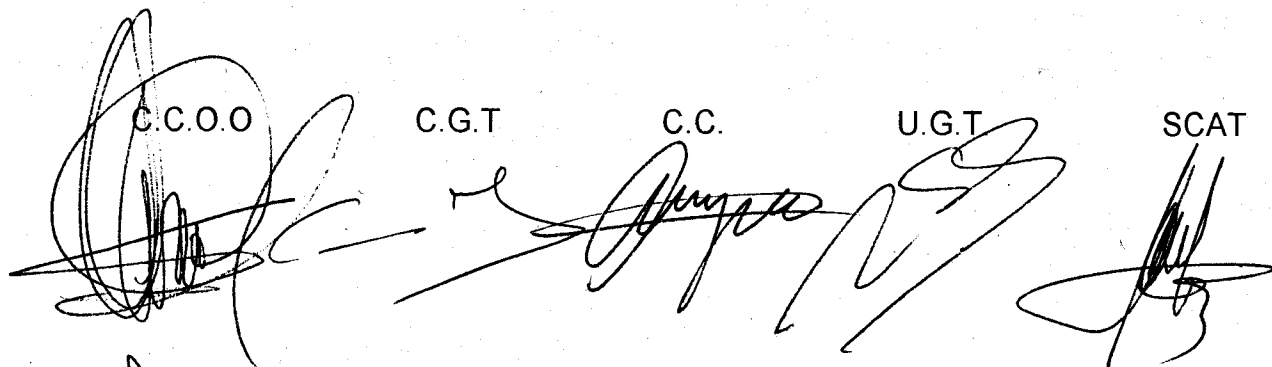
No es pot actuar segons la conveniència pròpia desentenent-se dels pactes i les lleis per que no agraden, considerant que es pot assumir una sanció com una part més del cost. Això és èticament inacceptable.

L'emboigida carrera per aconseguir resultats no pot tenir com a base l'augment indefinit d'hores que la plantilla dedica a la gestió fora dels horaris pactats, més enllà fins i tot de perllongacions irregulars, però habituals.

La demostració de la capacitat de generació de negoci dels treballadors i treballadores de la nostra empresa ha quedat ben palesa al llarg d'aquest anys i presentar-los com a directes responsables de que no es produeixi l'increment previst és una falta de respecte.

Per això exigim el final de l'actual campanya i la regularització definitiva d'aquest tipus d'actuació, que de no produir-se ens portaria a prendre altres mesures en l'interés de defensar els drets dels treballadors i treballadores.

C.C.O.O. C.G.T. C.C. U.G.T. SCAT



Rebut

12.11.2004