

EL PROYECTO CLIMA EN LA RED COMERCIAL LA REALIDAD CONTRA LA TEORÍA

Ya se terminó la última oleada de implantación del Proyecto Clima, el pasado 12 de Mayo. La realidad está imponiéndose a los planes ideados en laboratorio, el caos, la acumulación de trabajo, se apodera de las Oficinas, y las consecuencias las estamos sufriendo todos, los clientes y los trabajadores y trabajadoras.

No tenemos los sindicatos competencias para organizar el trabajo, ni para decidir la plantilla en las Oficinas, pero sí para denunciar que el recorte, sobre todo en las Oficinas Dependientes, está creando graves problemas de atención a la clientela y de sobre-prolongación de jornada.

- Viene el verano, y nos tememos que pueden agravarse aún más, si cabe. **Las instrucciones oficiales es que se sustituyan las vacaciones** con el personal no asignado a la estructura de Oficinas y con contrataciones de ETTs. La realidad es que al final queda a la decisión de los Dir. Zona, e incluso de los Dir. CBCs, por lo que para presentar mejor cuenta de resultados ya hay Zonas en las que se ha adelantado que no habrá sustituciones. Si añadimos la ya restrictiva política habitual con el resto de sustituciones (maternidad, paternidad, cursos, licencias, enfermedad), nos encontramos con que los Directores de Oficina se ven ante una papeleta irresoluble.
- La centralización administrativa, **la teórica descarga a las Oficinas Dependientes, se está realizando muy deficientemente**. Incluso las de Cabecera están recibiendo más trabajo administrativo del que realizaban hasta ahora. Las consecuencias están cargando sobre los GCA y Dir.Com. Además, a los antiguos JGAC les pasan a CVP el Plus de Interventor (art. 19.6 CC), les anuncian que rebajarán el AVE de refª de 2009 (a 2.830 €), y como “tienen más tiempo comercial” suben los objetivos de 220 a 270 puntos. De “hombre orquesta” de la Oficina a “músico callejero”.
- **La teórica renovación de plantilla** que pueden propiciar las prejubilaciones se está quedando en nada. Donde antes teníamos una consolidación de Contratados en Prácticas superior al 95%, en los últimos meses no pasa del 30%, dejando escapar –a la competencia- el talento seleccionado, formado y comprobado con tanto esfuerzo en las Oficinas, además del fraude que se comete con personas que han estado trabajando durante un año, mañana y tarde, con toda la ilusión.
- **Los objetivos comerciales han subido** de media un 7%, seguimos vinculando la actividad bancaria, los Créditos consumo, a la Tienda en casa, y nadie se da por enterado de que hay, al menos, una “desaceleración” económica, además de la reducción de plantilla. Es que no cuadra. Alguien tendrá que echar los números, hacer un ejercicio de honradez y realismo, y revisar en consecuencia los objetivos para el segundo semestre. Lo contrario, más presión, solo lleva a más frustración.

Cómo afrontar las consecuencias de esta política:

En lo inmediato, **la reducción de plantilla**, real a nuestro pesar, se está haciendo con menos consolidaciones, y con prejubilaciones voluntarias a personas mayores de 50 años.

COMFIA-CCOO BBVA sección sindical

bbvaccoo@comfia.coo.es - <http://www.comfia.net/bbva> - <http://www.comfia.info>

e-spacio/dRRHH/Otras informaciones/Tablón sindical/CCOO

adherida a la [unión network international](#)

También asoma la patita la fórmula de las bajas incentivadas. Este “producto”, consiste en que, en determinados casos, para gente más joven, tu Gestor de personal te explica que ya no tienes “encaje en la estructura” ni muchas “posibilidades de carrera profesional”, por lo que generosamente te ofrece un despido pactado, con una indemnización aproximadamente del doble que lo legal.

Si te pilla bajo de moral, despistado, o no cuentas con tu Sindicato para acompañarte, asesorarte y defenderte, puedes hasta caer en la trampa. Esta opción es siempre de aceptación voluntaria, pero entendemos que no puede generalizarse, porque el solo hecho de la “oferta” es un acto de intimidación inadmisibles.

Las prolongaciones de jornada para suplir las insuficiencias de plantilla, las no sustituciones, las sobrecargas de trabajo, las deficiencias organizativas, las mayores exigencias comerciales,.....

No hay peor manera de solucionar los conflictos que intentar solventar las consecuencias de manera individual. Resolver todas las incidencias con más horas es el camino seguro al fracaso, tanto personal como profesional. Nunca podremos tapar todas las vías de agua y terminaremos ahogados.

Tenemos que dejar constancia de todas las incidencias, con correo electrónico inmediato a nuestro superior directo. Tenemos que cumplir con toda nuestra profesionalidad dentro del horario legal. Tenemos que rechazar la solución del parcheo que significa suplir con más horas intentando resolver lo que otros han desorganizado y que, no lo dudes, ya han cobrado generosamente.

Persiste la incertidumbre sobre los temas generales, más estructurales y de futuro, los que en el fondo más importan, como el nivel y calidad del empleo, las vías de salida de la plantilla, la permanencia de este nuevo modelo sin más externalizaciones, la dotación suficiente de plantilla y sus sustituciones, el modelo salarial incluyendo retribuciones variables, la formación en las nuevas funciones y las posibilidades de desarrollo y promoción profesional, la comunicación fehaciente de los cambios, etc.

CC.OO. hemos hecho un esfuerzo de negociación, de buscar un acuerdo para el que el banco adquiriera compromisos en estas cuestiones sustanciales.

Por ello, hemos impulsado y participado decisivamente en la unidad sindical y en las movilizaciones de delegados y delegadas en cada DT y de trabajadores y trabajadoras en Madrid y Barcelona, para que el banco se hiciera consciente de la necesidad de negociar.

También, **en nuestra línea de aportar soluciones**, hemos puesto sobre la mesa una propuesta de Protocolo o declaración, abordando las cuestiones de fondo, con la voluntad de facilitar que la empresa demuestre que es sensible a esta demanda de la plantilla, un clamor en todos los niveles, que no se debe desoír.

Aunque es una propuesta para negociar, creemos que debe ser pública y por eso está en nuestra Web (www.comfia.net/bbva) y en e-spacio ([dRRHH](#), [Otras informaciones](#), [Tablón sindical](#), [CCOO](#)).

Ahora es el banco quien tiene la palabra, para decidir si le interesa que la plantilla recupere la confianza y se cree un entorno favorable para resolver los conflictos que inevitablemente conlleva un cambio como el que se pretende.

Seguimos trabajando, seguiremos informando.

6 de Junio de 2008