

¿Tan difícil es de entender?

Cuando se firmó el Acuerdo de homologación de horarios en BBVA se redujo el tiempo de trabajo de la denominada Jornada Flexible y Partida en 45 minutos todos los viernes del año utilizando la formula que ya se utilizaba durante el horario de verano:

Viernes (Todo el año):

Entrada entre 8 y 9h. (Flexible)

Salida entre 14 y 15 horas (Flexible)

Descanso intermedio mínimo 1h. de duración

Tarde: Entrada entre 16 y 17h. (Flexible)

Salida una vez cumplidas 7h

Inexplicablemente, había quien no lo tenía claro, por lo que en el Acuerdo de Sábados Libres se especificó que los viernes la salida se produciría **“una vez cumplida la jornada de 7 horas, mediante horario continuado o partido, a opción del trabajador”**

Ahora resulta que hay quien interpreta que como en la jornada de verano no indica que sea a opción del trabajador, es a opción del jefe por lo que en muchos departamentos no se realiza la jornada de verano.

Por lo tanto, reiteramos que la opción corresponde al trabajador y que entrando a las 8 de la mañana se puede salir una vez cumplidas 7 horas, es decir a las tres de la tarde.

Informática VS Jornada de Verano

La jornada que se aplica en los edificios de Informática es la correspondiente al artículo 25.3 del XXII del Convenio de Banca:

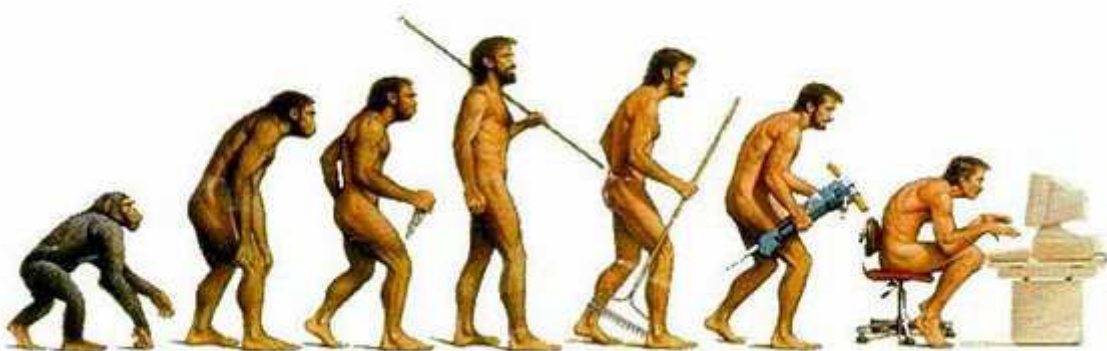
- **Del 23 de Mayo al 30 de Septiembre:**
 - **De lunes a Jueves: de 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.**

¿Por qué todavía hay quien incumple constantemente este horario durante el verano?

Está claro que los responsables de Tecnología planifican el trabajo sin tener en cuenta esta circunstancia y siempre les sorprende la jornada intensiva como si se tratara de una novedad cada año. Esta planificación deliberada y conscientemente desajustada con el tiempo de trabajo diario, ya sea en verano invierno o semana de fiestas, supone que: se prolongue la jornada, que se produzca una vulneración del contrato de trabajo y un fraude a la Seguridad Social.

Pero asumir esto como inevitable, no conduce más que a una degradación de las condiciones laborales y nos afecta a todos, generando un desgaste tanto físico como psíquico perfectamente evitable.

Ahora más que nunca las palabras **EQUIPO, GRUPO, UNIÓN**, tienen más sentido que nunca y **debemos respetar los acuerdos que se firman, para no provocar una competencia desleal entre nosotros , basada en permanecer muchas horas en el puesto de trabajo.**



EL TIMO DEL TIME REPORT

La herramienta Time Report nació hace varios años en Tecnología con el fin de llevar a cabo un mejor seguimiento y control de los proyectos llevados a cabo, para su optimización en tiempo y recursos.

Las desviaciones que se podía ir produciendo en los desarrollos, sobre todo los de gran envergadura, se han podido solventar gracias a su detección en Time Report.

Cada trabajador debía imputar a los proyectos el tiempo que realmente les dedicaba. A partir del 18 de junio solo podrá grabar la jornada laboral que teóricamente



se realice, es decir el horario legal.

Alegando simplificación y homogenización del proceso y calidad de la información se modifica el sistema, pero ¿qué calidad de información se

tiene cuando no se ciñe a la realidad?

Si se ha estimado que se van a invertir 1.000 horas en un proyecto y se desvía hasta 1.500, podría ser útil para que un responsable bienintencionado lo tuviera en cuenta de cara a futuras planificaciones o a interesarse en los motivos de la desviación.

Con este cambio todo va a encajar como un guante y las desviaciones serán invisibles. Objetivo logrado: en BBVA los proyectos salen en fecha y hora.

¿SUBCONTRATADOS POCO PREPARADOS?

Los responsables del Área de Tecnología de BBVA han impuesto a los trabajadores de algunas de las empresas subcontratadas una reválida, sin conocer el temario, para confirmar que se encuentran capacitados para desempeñar su trabajo en el banco.

El examen lo prepara y organiza una consultora contratada por el banco pero las preguntas están muy enfocadas a BBVA por lo que queda claro que se ha hecho siguiendo instrucciones de la empresa.

Se han hecho preguntas sobre Plataforma Grupo, que no sabemos que exista en otro sitio que no sea BBVA, y otras, que en sus respuestas incluían referencias a herramientas del banco.



Por ejemplo, las personas que no han trabajado en Plataforma Grupo estaban en desventaja con otras que hayan trabajado en ese o en otros proyectos.

Además, las empresas subcontratadas que se han sometido a los caprichos de BBVA eligen los que se examinan y los que no, añadiendo una evidente dosis de arbitrariedad.

Los posibles resultados que se pueden producir según la puntuación obtenida son, quedarse en el banco, volver a la empresa de origen o una segunda oportunidad.

Ya que estas subcontratas, que al parecer no han sabido seleccionar a sus empleados, han permitido que otra empresa los revalide, deberían replantearse la necesidad de mantener un departamento de recursos humanos.

Relaciones Laborales asegura que no tiene nada que ver con esto y por tanto no sabe nada.

Sin embargo, es curioso que todas las empresas subcontratadas por BBVA hayan elegido a la misma auditora para que examine a sus empleados, que esta conozca los entresijos de BBVA hasta el punto de realizar preguntas que tienen que ver con el trabajo propio del banco y que estas subcontratas se gasten el dinero en examinar a sus trabajadores de forma espontánea y simultánea sin que nadie se lo haya pedido.

GATO POR LIEBRE

Me llegó la noticia de que se iban a refundir algunas categorías en Tecnología y Operaciones. Como a todos, el tema me interesaba.

Ante la antigüedad de las primeras informaciones y la premura con la que se iban a aplicar los cambios conseguí asistir, no a la primera, a una de las reuniones de divulgación.

La reunión me dejó dudas por lo que decidí preguntar a mi responsable, el cual, directamente, me felicitó: yo había salido beneficiado, me dijo. Mi categoría se refundía con la superior y mi variable aumentaba. Tenía que estar muy contento.

Así fue hasta que, volviendo a casa, me dio por pensar que algo no encajaba. **En TyO hace tiempo que los cambios no son a mejor.** No tardé en darme cuenta de que me habían dado gato por liebre. Aspiraba a subir algún día de categoría, y gracias a la fusión lo había conseguido... entonces, ¿dónde estaba el problema?



Muy fácil: mi sueldo bruto no había variado. Estaba en una categoría superior cobrando mucho menos que los que ya estaban en la misma y a la cola en lo referente a futuras promociones.

Mi única esperanza para dejar de perder poder adquisitivo era la subida de sueldo bruto asociada a una subida de categoría, y eso se había esfumado. ¿Y el variable? Sí, me lo han subido, pero ahora más que nunca el variable no es algo en lo que se pueda confiar.

Me molesta aparecer en las estadísticas como beneficiado y me molesta que me felicitaran por mi suerte.

Probablemente haya personas que han salido beneficiadas, pero los perjudicados no son tan pocos como dice la estadística.

Esta reflexión y otras similares nos han hecho llegar algunos compañeros de tecnología, decepcionados con un sistema de organización del trabajo que solamente aporta una mayor discrecionalidad y para algunos, la posibilidad de ver reducido su sueldo por el simple cambio de nombre de la función que hasta ahora desempeñaban.

Tenemos que añadir que en CC.OO. no hemos sido informados de los cambios organizativos que se han producido y que puestos en contacto con relaciones laborales no ha sabido responder a nuestras preguntas porque decisiones que son de su competencia, las toman en otros ámbitos.

Cuántos esfuerzos piden para los pocos que hacen.



OFFICE FASHION

El departamento de comunicación nos ha recordado nuevamente que:

“aprovechando que entramos en la época estival, os recordamos la posibilidad de utilizar a diario un atuendo “smart casual” tal y como hacemos los viernes del resto del año, para mayor comodidad.”



Afortunadamente en octubre no nos envían otro correo que diga *“aprovechando que estamos en época otoñal os recordamos la obligatoriedad de utilizar a diario un atuendo “business formal” para mayor incomodidad.”*

Os recordamos, que no hay normas sobre la forma de vestir como tampoco noticias de que nadie haya sido amonestado por ello. Se ve que entre la plantilla se impone el sentido común..

TE INTERESA: PROYECTO DIVERSIDAD

La empresa ha puesto en marcha el Proyecto Diversidad para el desarrollo profesional de las personas en condiciones de Igualdad, dándole la importancia que realmente debe tener, informando a la vez a nivel de Grupo a través de la Intranet corporativa y con correos personalizados con anexo a su presentación.

Realmente el Proyecto viene a ser la aplicación de medidas encaminadas a alcanzar la finalidad que se buscaba cuando firmamos el Acuerdo del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el año 2010.

Sin embargo, aunque la información a nivel de Intranet se lanzó al mismo tiempo, en las oficinas ya se viene aplicando desde principios de este año, y es que mensualmente tienen una revista (Para Ti DRRHH) que les informa de las últimas novedades e incluso de cursos y promociones internas que se van llevando a cabo en el tiempo. Independiente de la Intranet a la que todos tenemos acceso.

En el Proyecto se informa que hay un **Responsable de Igualdad** en todas las Direcciones Territoriales y también los SSCC. La diferencia es que todas estas personas de las DTs se han presentado a través de estas revistas, y sin embargo en los SSCC nadie a dicho nada hasta el momento.

Desde CCOO hemos preguntado si existe esta figura también en los SSCC y la respuesta ha sido contundentemente afirmativa. Su papel tiene cierta importancia puesto que serán los que hagan el análisis cuantitativo de la presencia de mujeres y hombres en los distintos niveles de Organización e impulsar las medidas de Igualdad. Es por ello, que en Edificios dónde el techo de cristal para las mujeres se hace tan evidente, demos a este nuevo puesto la importancia que debería de tener.

Para saber quién es nuestro Responsable de Igualdad, tendremos que ponernos en contacto con nuestro Gestor/a personal y preguntárselo. De esta forma sabremos a quién dirigirnos cuándo en nuestro departamento sólo haya promociones internas del personal masculino...

Las grandes directrices de este Proyecto, y que nosotros hemos aplaudido y animado a llevarlas a cabo son las siguientes:

- Sensibilización
- Promoción
- Maternidad

Todas estas medidas ya han sido explicadas por la empresa suficientemente bien en las presentaciones del Proyecto, pero hemos de destacar para los SSCC, las siguientes:

- Facilitar la reintegración en el trabajo tras las licencias de maternidad/paternidad explicando y facilitando durante una o dos semanas, su asimilación de las novedades surgidas en el puesto de trabajo a lo largo de este tiempo, ya sea en SSCC como en Oficinas.
- Seguimiento posterior (al cabo de varios meses que pueden ser 9, 10,...) mediante entrevista para conocer la situación laboral, expectativas y circunstancias profesionales.

Deberemos de hacer un seguimiento de campo de estas medidas para comprobar su efectividad. **Es responsabilidad de todas y todos colaborar para garantizar la eficacia de los acuerdos, pues nos va en ello la compatibilidad de la faceta laboral y personal en nuestro día a día sin tener que renunciar a cualquiera de los dos.**

