

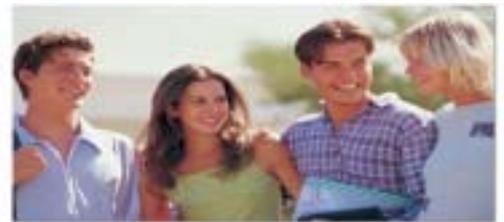
CCOO seguimos trabajando para las/los más jóvenes

NUESTRAS PROPUESTAS DE FUTURO

En CCOO seguimos trabajando por los más jóvenes. Siempre defendemos las aspiraciones de los más jóvenes de BBVA y en esa dirección trabajamos activamente, logrando Acuerdos como:

- Reducción, por acuerdo colectivo en 04/2006, del periodo máximo de contratos en prácticas a un año. Consolidación general con nivel VIII y las excepciones en nivel X.
- Creación, por acuerdo colectivo en 11/2000, de un fondo de pensiones con una aportación anual de 540,91 euros para todos los post 08/03/80.
- Mejoras en tipos y condiciones de créditos y préstamos sociales para adquisición de vivienda en los acuerdos de 03/2002 y 04/2006.
- Medidas concretas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el acuerdo de Igualdad de 11/2005
- En esta línea continuamos presentando nuevas propuestas de mejora, que hemos planteado al Banco, y que pretendemos negociar en los próximos meses:
 - Ampliación de la dotación del fondo de pensiones, pasando de la aportación fija actual a un modelo vinculado al salario, con un 3 % del Nivel retributivo y un mínimo de 600 euros.
 - Nuevas medidas para la igualdad de oportunidades, que eliminen el "techo de cristal" en la promoción profesional de las mujeres.
 - Atención urgente de las peticiones de traslado de plaza por motivos familiares.
- Consolidación de contratos en prácticas en nivel VIII para todos; nivel VIII mínimo para Gestores Comerciales; ampliación hasta nivel VII de los ascensos por capacitación.
- Sábados libres todo el año en todas las Oficinas.

Para mantener esta apuesta, para mejorar nuestras propuestas y para hacerlas realidad, es necesaria tu participación. El futuro de las condiciones de trabajo en BBVA depende de cómo los jóvenes se sitúen y se ocupen desde ahora de su propia realidad laboral.



La oferta del Banco de cierre de sábados, no nace por generación espontánea, sino que surge de un profundo sentir de todo el Sector (en Cajas los tienen desde 1992). Reivindicación incluida en las propuestas de CCOO, históricamente, y en los últimos Convenios de Banca

La oferta del Banco, concretada en el cierre de un mínimo del 75% de oficinas de la Red Comercial, viene a admitir lo que todos sabemos hace tiempo: que los sábados no son rentables.

CCOO no diremos "sí" de entrada sin analizar las repercusiones para toda la Plantilla, para la realidad de la jornada en BBVA y en Banca. Es lo que estamos haciendo, teniendo en cuenta que el Banco no pretende ponerlo en marcha hasta Febrero. Hemos abierto una cuenta especial de correo electrónico: sabadoslibres@comfia.ccoo.es para recoger la máxima participación y opiniones

Queremos negociar esta propuesta para mejorarla, porque si no lo hiciéramos no se comprendería, sobre todo por los compañeros y compañeras de las Oficinas que a priori estarían incluidas en ese 75% (ahora con la fusión de Banca Comercial y de Empresas más de 20.000 trabajadores), y porque no perdemos de vista que el objetivo principal es el cierre de los sábados en todas las Oficinas.

Una garantía imprescindible para el cumplimiento de la jornada que se pacte, es que se fije una tarde para realizar la compensación del sábado y una hora de salida límite en la Empresa. En la oferta del Banco el derecho no es de cada trabajador o trabajadora, hay que pactar la recuperación de horas en la oficina donde se esté asignado. A parte de otras mejoras que hay que incluir, como el pago de la ayuda alimentaria, valorar las sobrecargas en las oficinas que no cierren, cambios según el interés del empleado, etc...

El Acuerdo se ha planteado para dos años. Durante este tiempo, en caso de cerrarse un Acuerdo, aunque de entrada no afecte a todas las oficinas, se puede ir reduciendo el número de las que abran, y terminar alcanzando los sábados fiesta a toda la Plantilla. Y en todo caso, si la experiencia no nos ha merecido la pena, podemos denunciar el Acuerdo para volver a la situación de partida.

La decisión final dependerá de los términos de la negociación, de las expectativas de futuro, y de que represente una mejora de jornada para la Plantilla de BBVA.

DESARROLLANDO EL ACUERDO DE BENEFICIOS SOCIALES

El Acuerdo tendrá efectividad en todos los conceptos a partir del 1 de enero de 2008. En 2007 se está realizando la liquidación de los premios de antigüedad, origen BBV y BBVA, se ha creado la Comisión de Apartamentos y Hoteles, y se ha cerrado un Acuerdo muy positivo para las trabajadoras y trabajadores de las Residencias.

Premios Antigüedad. CCOO hemos comprobado que el cobro por el tiempo devengado de los Premios (15, 25, 40 y 50 años) ha sido bien recibido. Un 90% de los trabajadores con este derecho han ejercido la opción voluntaria de rescate anticipado.

Preparamos un programa informático para el cálculo de las acciones, y días de vacaciones, que correspondían a cada afiliado o afiliada. De hecho, sirvió para corregir los cálculos del Banco, aumentando 1 acción a 1.700 compañeros.

La fórmula para el rescate anticipado del Premio 45 años del Banco de Bilbao es unilateral, sin acuerdo sindical, con el rechazo de CCOO. Por eso, la opción voluntaria ha tenido menos éxito, y en su caso sólo como aceptación resignada.



Apartamentos 2008. La Comisión de Apartamentos y Hoteles se ha puesto en marcha para redactar las normas: prelación de las solicitudes, localizaciones de los destinos y estudiar la primera oferta de Apartamentos.

Nuestras propuestas han ido encaminadas a que también la gente joven tenga oportunidades en los primeros años. Y que los mayoristas oferten un descuento sobre su Catálogo para todos los empleados (activos, prejubilados o pasivos) de BBVA.

Por lo apretado del calendario los Hoteles se ofertarán a partir de 2009.

Plantilla Residencias. Una de las preocupaciones de CCOO era la salida favorable para los trabajadores de las Residencias. Firmamos el Acuerdo de BBSS porque ya teníamos constancia de la muy buena oferta, hoy firmada por su representación, y que ya podemos publicar:

* Prejubilación para los mayores de 54 años, con el 80 % de salario, 100% del Convenio especial, hasta los 65 años, y compatibilidad para trabajar incluso en hostelería.

* Para los de menor edad, indemnización de 60 días por año, sin topes.

Se demuestra, una vez más, que CCOO hemos tenido en cuenta los intereses de todas las partes implicadas en este Acuerdo, que sabemos lo que hacemos.

Extensión Economatos. En las provincias de Madrid, Barcelona, Vizcaya y Valencia se transforman los Economatos, pasando a un abono en nómina. La gente nueva que entre en estas provincias cobrará 460 euros en 2008, y esta cifra servirá de mínimo para todos en estos territorios.

La novedad importante es que se extienden, en las mismas condiciones, a la plantilla de Argentaria. El primer abono se hará en Febrero 2008. Conviene revisar y actualizar en su caso los datos de nuestra situación familiar, en e-spacio - dossier del empleado.

Todos los apartados se revalorizarán anualmente desde 2009 con el convenio.

CESSL: USUARIOS PVD, RIESGOS SICOSOCIALES Y CAJA



Para las usuarias y usuarios de Pantallas de Visualización de Datos (PVD), que somos todos los que trabajamos con ordenador, el Servicio de Prevención de Riesgos de BBVA nos ha reconocido, en el último Comité de Salud y Seguridad, que conviene "aplicar y extender a toda la plantilla el protocolo médico de atención como usuarios de PVD, pero sin el reconocimiento formal como tal". Además del reconocimiento médico básico, incluyen: posibles consecuencias físicas, como dolores de cabeza, fatiga, dificultad para conciliar el sueño; detectar alteraciones en espalda y muñeca; y control de visión con estudios complementarios, a juicio del médico.

En Evaluación de los Riesgos Sicosociales, que CCOO impulsó el año pasado, BBVA, nos han informado que el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo homologará el método presentado en enero de este año, para que se pueda evaluar adecuadamente a toda la Plantilla, como CCOO había pedido.

Tras nuestras reiteradas quejas, el Servicio de Prevención reconoce las deficiencias ergonómicas en el Puesto de Caja. Se han comprometido a que en el primer trimestre de 2008 presentarán diferentes prototipos para someterlo a la valoración sindical y posteriormente aplicarlo a esos puestos. Esperamos que esta vez sean atendidas nuestras indicaciones y conseguir por fin Puestos de Caja adaptables a los diferentes usuarios

Oposiciones 2007

Se celebraron en el mes de Noviembre las pruebas de ascenso por capacitación reguladas en el Convenio. Las compañeras y compañeros que aprobaron ostentan su nuevo Nivel desde el 1 de enero de 2007, por lo que les corresponden los atrasos devengados desde esa fecha.

Nuevo Organigrama

Otra reestructuración más, incluida en el PEIT, que se presenta como una fusión corporativa, pero en la práctica se crea un Director Territorial nuevo, al que se subordinan los anteriores de Empresas y de Banca Comercial. Parece que las reducciones de gastos y plantilla sólo toca hacerlas en los segundos niveles. De nuevo ni una sola mujer entre todos los DTs.

Una vez más CGT

[se queda escondida]

Sin acritud y sin ánimo de polémica. Los compañeros de CGT reconocen que el Acuerdo de BBSS, en cuya negociación han participado, es bueno, pero no lo firman, dejando esa responsabilidad a otros. Tampoco firmaron el de Jornada y Horarios, el de la libranza del 50% de sábados. El de Igualdad sí, pero un año más tarde. Ahora vamos a hablar de sábados libres, si esta mejora de derechos de la plantilla del BBVA dependiera de CGT, ¿Cuándo se conseguiría?

