

CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL BBVA - CATALUNYA

Almogàvers, 185, 1ª planta 08018 BARCELONA -Telf. 93.401.42.60/61 -FAX 93.401.41.11
cgtbbvacati@gmail.com



BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA
UNITAT TERRITORIAL DE RR.HH.

C GT ha defensat des de fa temps, la necessitat de crear Equips volants, per cobrir les necessitats d'oficines en vacances i baixes laborals, i més en l'actualitat, amb les plantilles tant ajustades.

El actual Equip de Suport Operatiu, no és fruit d'un estudi per preveure aquestes necessitats en les diferents zones, obeeix a la necessitat de l'empresa de quadrar la plantilla real amb la teòricament adequada, enviant-hi el "excedent" generat per l'externalització de serveis i la plantilla "fora d'estructura", sense tenir en compte altres criteris, ni organitzatius, ni personals.

La proporció de delegats sindicals existents en el dit Equip es molt superiors al existent en la totalitat de la Plantilla, pel que es penalitza aquesta activitat, es dificulta la seva tasca en tenir un grau elevat de Delegats i delegades, difícilment localitzables, i obviant en alguns casos, les responsabilitats de dits delegats dins l'organització del Sindicat, impeding l'exercici de la Llibertat Sindical.

La seva creació no ha estat tractada amb la representació dels treballadors, essent un fet unilateral de la empresa, amb greus mancances organitzatives:

Per tot això sol·licitem:

- Que tot el personal assignat en els equips de Suport Operatiu, tinguin una preparació efectiva, continuada i actualitzada, per poder estar al dia dels constants canvis operatius. L'adequació dels processos informàtics al que estableix la UNE-EN-ISO 9241, en especial en els aspectes relatius a l'ergonomia del software (principi d'adequació a la tasca, autodescriptivitat, controlabilitat, expectatives de l'usuari, tolerància als errors, adaptació a l'usuari, etc.), que facilitaria el treball, no sols dels components del dit equip sinó de tota la plantilla. Establiment i concreció de quals són les seves tasques, responsabilitats i funcions.
- Confecció d'una guia operativa relativa a les operacions bàsiques de caixa .

- Adscripció voluntària al dit equip, amb els corresponents incentius econòmics i/o en temps de descans, que compensin, els desplaçaments i canvis constants de destí, característics d'aquest departament.
- Control real i efectiu per part del TAR, com únic referent a l'hora d'assignació d'oficina i planificació periòdica i per escrit, que faciliti als afectats la seva pròpia planificació personal, a fi de poder conciliar la seva vida familiar.
- Conèixer els criteris que determinen la plantilla efectiva d'una oficina, atès que l'excedent matemàtic que existeix segons l'empresa no es correlaciona amb la realitat que viuen les oficines.
- Immediata avaluació de riscos laborals d'aquest Departament, tenint en compte les seves característiques específiques: Ergonomia variable en funció de l'oficina, mobilitat (risc *In itinere*), factors psicosocials: no voluntarietat, constant canvi de companys de treball, canvi freqüent d'eines de treball, etc. Avaluació dels treballadors amb especials sensibilitats (físiques o psicosocials) i la seva no adscripció a aquest Equip, en cas d'impossibilitat d'adequar cadascun dels llocs de treball a què se li destini; en compliment del que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Concreció de les cobertures i característiques de la pòlissa d'assegurances, relacionada al contracte d'adscripció al dit departament.
- Compromís de limitació de moviments, procurant repetir oficines, minimitzant en la mesura que es pugui la continua mobilitat.

Atentament:

Isidro Elié

Isidro Elié

Secretari General



REBUDA:

[Handwritten signature]
18/7/10

CGT ha defendido desde hace tiempo, la necesidad de crear Equipos volantes, para cubrir las necesidades de oficinas en vacaciones y bajas laborales, y más en la actualidad, dado lo ajustado de las plantillas.

El actual Equipo de Apoyo Operativo, no es fruto de un estudio para prever estas necesidades en las diferentes zonas, obedeciendo a la necesidad de la Empresa de cuadrar la plantilla real con la teóricamente adecuada, enviando el “excedente” generado por la externalización de servicios y la plantilla “fuera de estructura”, sin tener en cuenta otros criterios ni organizativos, ni personales.

La proporción de delgados sindicales existentes en dicho Equipo son muy superiores a la existente en el total de la Plantilla, por lo que se penaliza esta actividad, y se dificulta su ejecución al tener un grado elevado de Delegados y delegadas, difícilmente localizables, y obviando en algunos casos las responsabilidades de dichos delegados dentro de la Organización del Sindicato, impidiendo el ejercicio de la Libertad Sindical.

SU creación no ha estado discutida con la representación de los trabajadores, siendo un hecho unilateral de la empresa, con graves deficiencias organizativas:

Por todo ello solicitamos:

- Que todo el personal asignado en los equipos de Apoyo Operativo, tengan una preparación efectiva, continuada y actualizada, para poder estar al día de los constantes cambios operativos. La adecuación de los procesos informáticos a lo establecido en la UNE-EN-ISO 9241, en especial en los aspectos relativos a la ergonomía del software(principios de adecuación a la tarea, autodescriptividad, controlabilidad, expectativas del usuario, tolerancia a los errores, adaptación al usuario, etc.), que facilitarían el trabajo, no solo de los componentes de dicho equipo sino de toda la plantilla. Establecimiento y concreción de cuales son sus tareas, responsabilidades y funciones.
- Confección de una guía operativa relativa a las operaciones básicas de caja .
- Adscripción voluntaria a dicho equipo, con los correspondientes incentivos económicos y/o en tiempo de descanso, que compensen, los desplazamientos y cambios constantes de destino, característicos de este departamento.
- Control real y efectivo por parte del TAR, como único referente a la hora de asignación de oficina y planificación periódica y por escrito, que facilite a los afectados su propia planificación personal, al objeto de poder conciliar su vida familiar.
- Conocer los criterios que determinan cual a de ser la plantilla efectiva de una oficina, dado que el excedente matemático que existe según la empresa no se correlaciona con la realidad que viven las oficinas.
- Inmediata evaluación de riesgos laborales de este Departamento, teniendo en cuenta sus características específicas: Ergonomía variable en función de la oficina, movilidad

(riesgo In itinere), factores psicosociales: no voluntariedad, constante cambio de compañeros de trabajo, cambio frecuente de herramientas de trabajo, etc. Evaluación de los trabajadores con especiales sensibilidades (físicas o psicosociales) y su no adscripción a este Equipo, en caso de imposibilidad de adecuar cada uno de los puestos de trabajo a los que se le destine, en cumplimiento de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Concreción de las coberturas y características de la póliza de seguros, relacionada en el contrato de adscripción a dicho departamento.
- Compromiso de limitación de movimientos, procurando repetir oficinas, minimizando en lo posible la continua movilidad.