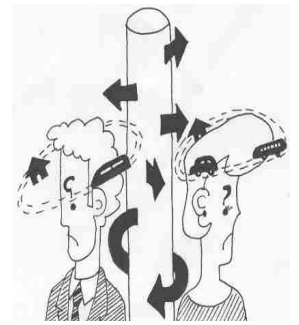




SENTENCIA IMPORTANTE:

BBVA DEBE COMUNICAR SUS VACANTES



La Audiencia Nacional en su Sentencia nº 108/2007 ante demanda de CGT contra BBVA, ha resuelto que *“declaramos la existencia de obligación legal de la empresa a facilitar información consistente en la existencia o inexistencia de vacantes, en su totalidad y en todo el ámbito empresarial con expresión de la categoría del puesto y su ubicación territorial”*.

A nuestra demanda se sumaron CCOO, UGT y CIG con representación legal en el acto del juicio y se adhirieron en él a las demandas, razones y argumentos de la letrada de CGT. LAB también, mediante el envío de un escrito al efecto. **Nos alegra y agradecemos el apoyo recibido.**

En BBVA, la política de ubicación de su plantilla, es decir, dónde trabajamos, cómo pedir y resolver las necesidades personales de traslado que aparecen en una vida laboral, qué criterios rigen la cobertura de las vacantes que en toda empresa aparecen; etc. **ha venido históricamente moviéndose en el terreno de la clandestinidad en lo que concierne al Área de Recursos Humanos.** La no existencia de una base central en el Banco para registrar las peticiones de traslado de la plantilla y hacerlas “casar” con las necesidades de coberturas de la empresa, es la expresión más elocuente de la desidia existente ante esta cuestión. Cuestión que nos parece básica para la calidad de la relación laboral.

Esta ausencia de control y teórica ausencia de criterios que rijan las ubicaciones, es, en sí, un criterio: La prevalencia de las decisiones de “negocio”. **En la práctica, vienen siendo los Zonas o los responsables de las unidades Territoriales o Centrales, los que rigen la ubicación del personal.**

Como tod@s sabemos, mejor dicho, sufrimos, muchas de estas personas priman el negocio y su plantilla es sólo considerada como un “recurso” para el mismo. Si necesitan mueven, si se les rinde no quieren que te vayas, si eres joven mejor, si ganas menos mejor aún, si no estás contento mejor que no se sepa fuera, si ejerces tu derecho a pedir oficialmente tu traslado cómo no has confiado en mí, si confías en él luego no le des “la brasa”, si tienes necesidades familiares a él que le cuentas, etc.

Fruto de esta política de “amiguismo” y “ataduras” y la subordinación del Área de Recursos Humanos en esta gestión, **se dan dos problemas prácticos para la plantilla:**

Traslados no deseados: Según épocas con mayor o menor calado y apelando al nefasto art. 30º del Convenio Colectivo, se producen movimientos de plantilla por decisión unilateral de la Dirección, entre oficinas que distan menos de 25 kms. Estos movimientos normalmente no tienen en cuenta la voluntad, conveniencia, etc. de la plantilla afectada. Inclusive, en ocasiones, se han utilizado para molestar a unos y favorecer a otros, **sin criterios laborales transparentes o comprobables.**

Primariamente, los casos llevados a los Tribunales contra estos traslados no deseados, se ganaban, al entender los magistrados que era obligación del empresario la publicación PREVIA de la existencia de una vacante para poder mover unilateralmente al trabajador.

Posteriormente, una Sentencia del T. Supremo resolviendo sentencias contradictorias ante demanda de CCOO, estableció que no era condición indispensable para efectuar el traslado la publicación PREVIA de la vacante.

Necesidad de Traslado: Nuestra vida laboral y personal da muchas vueltas, como no podía ser de otro modo. Bien las condiciones familiares, bien las profesionales, se alteran y conllevan un cambio de domicilio o una mayor cercanía laboral a un determinado entorno. **El trabajador tiene derecho, lógicamente, a solicitar su traslado.** El modo es comunicarlo por escrito a su Gestor de Personal.

Ya puede esperar sentado, porque, en la mayoría de los casos en la práctica, este sistema no sirve para nada. No existe una base central donde se registren estas peticiones y a la que se acuda para cubrir vacantes. **No existe un criterio establecido de prelación para conceder los traslados.** Se producen traslados no solicitados, a pesar de haber peticiones de traslados a esos puestos, etc.

Muchos de los Gestores de Personal verán mal la petición oficial de un traslado, más si se les recuerda periódicamente la misma. Es para ellos un problema, sin más. Muchos Zonas o responsables

de departamento verán en la petición una “negativa” a pertenecer al “equipo”, porque son ellos quienes quieren “conceder” o “negar” y no que sea tu lógico derecho, que lo es.

Toda la diatriba sobre conciliación de vida laboral y familiar, excluye hablar de algo tan básico como regular, precisamente, la cercanía domiciliaria, de la familia, de la pareja cuando ambos trabajan en el Banco, etc. La potestad sobre tu ubicación, en la práctica, sigue recayendo sobre el “rey de taifas” de turno a quien, por lo visto, “le perteneces”.

Esta política de gestión es un HORROR, pero, por desgracia, no es un ERROR. Es un eslabón importante de la relación de “dependencia” personal que el BBVA de hoy día pretende para su plantilla.

En CGT, conscientes de este problema, nos hemos movido contra él, desde hace tiempo y de mil maneras. Entre ellas, la jurídicamente más importante, ha sido la interposición de un Conflicto Colectivo contra BBVA en el que reclamamos 3 cuestiones:

- ✓ Conocimiento de las vacantes existentes en la empresa.
- ✓ Conocimiento de las peticiones de traslado voluntario.
- ✓ Conocimiento de los traslados forzados efectuados.

La Audiencia Nacional de lo Social, NOS ACABA DE DAR LA RAZÓN, sólo en el primer pedimento. Es decir, en la obligación que tiene el BBVA de entregar, al Sindicato demandante y a los que en el proceso se han adherido, **“INFORMACIÓN SOBRE LA TOTALIDAD DE VACANTES EN EL ÁMBITO GLOBAL DE LA EMPRESA CON EXPRESIÓN DE SU CATEGORÍA Y UBICACIÓN TERRITORIAL”**

Esta Sentencia ¿es un éxito? Lo es en el plano sindical y jurídico. En el plano práctico, el que perseguía nuestra demanda y el que nos preocupa a las personas de CGT, ESTÁ POR VERSE.

Si la Dirección BBVA apostara por el “buen hacer” y eso debiera comenzar por la gestión de la plantilla, **la Sentencia le debiera llevar a implantar un sistema de Gestión de traslados (tanto solicitados como necesarios), basado en la TRANSPARENCIA y CRITERIOS LEGALES (familia, cercanía, categoría, etc.), perfectamente comprobable, justo y eficaz.** Desde CGT pretendemos esto y negociado con la totalidad de los Sindicatos que representamos, todos, a esta plantilla. Si

así fuera, nos dejaríamos de recursos jurídicos y posibles nuevas demandas.

Muy de repente debieran de cambiar los conceptos de la Dirección sobre su plantilla y el papel de los “reyes de taifas”, como para que se dé este proceso que el Sentido Común recomienda. Ahora bien, si no se cambia, **la Sentencia de la Audiencia es muy clara y BBVA debe cumplirla mientras no exista otra de rango superior:** El BBVA debe detallar a los sindicatos las vacantes que se producen en todo el Banco, con expresión de categoría y ubicación concreta.

¿Qué supone esto en la práctica?

Traslados no deseados: Si te dicen que vayas a otro puesto, oficina, que te lo comuniquen por escrito indicando el artículo del Convenio Colectivo que se invoca. A continuación, si el traslado no cuenta con tu voluntad y dado que con el mismo se ha de cubrir una vacante y ésta ha de estar comunicada, **estará en tu mano el reclamar jurídicamente la ilegalidad del citado traslado y así podrá ser.**

Peticiones voluntarias de traslado: Cuando se produce una necesidad de cambio de puesto, oficina, **es tu derecho solicitar un traslado**, recomendamos sea por escrito con “recibí”, a tu Gestor de Personal. Ponte en contacto con los Sindicatos, porque se nos han de comunicar las vacantes y **no se podrá producir ningún otro traslado a donde hayas tú solicitado sin que se apruebe el tuyo o, al menos, te sea comunicada la negativa** suficientemente razonada y avalada por el cumplimiento de las prioridades legales (condiciones familiares, cercanía domiciliaria, categoría para el puesto, etc.).

Y algunos diréis, sobre todo los menos veteranos... ¿Algo tan básico como esto ha de ser tan difícil en el Banco? Lo es y lo será, siempre que el tipo de gestión empresarial sea **por la que ha apostado hoy la Dirección BBVA:** La dependencia personal, el amiguismo, las ataduras, en lugar de la profesionalidad, la gestión justa, equitativa y por tanto transparente.

Pero estos criterios empresariales nos perjudican personalmente a una mayoría de la plantilla y a todos como colectivo. Y si no cambian de por sí, lo cual no suele ser habitual en las empresas en las que a su cúpula les va genial económicamente, **HEMOS DE TRABAJAR PORQUE VAYAN CAMBIANDO, por eso algunas personas nos organizamos, mejor si fuéramos tod@s, para posibilitar la mejora desde el apoyo mutuo.**

Enhorabuena a tod@s y vamos a ello.

Hoja nº 1 – Enero 2008