



## LAS COSAS DE ESTA CASA

Desde el año 2003 venimos trabajando, desde el comité de empresa, dos temas muy importantes para la actividad sindical y que, creemos, ya es momento de tratar públicamente.

Por una parte, la política de contratación del BBVA. A nuestras denuncias e investigando el período comprendido entre enero de 2003 y mayo del 2004, la Inspección de Trabajo resolvió lo siguiente:

Contratos en prácticas: Los llamados a quedarse en la casa.

- 85 contratos en el período, 70 vigentes al final del mismo.
- No se corresponden las titulaciones y las funciones.
- Se rebaja la categoría al consolidarlos.
- Realizados con el propósito de beneficiarse de las bonificaciones en las cotizaciones a la seguridad social al consolidarlos.

Contratos eventuales: Sustituyen los antiguos equipos volantes.

- 203 contratos, 30 vigentes al final.
- Sucesión de contratos eventuales y eventuales/prácticas.
- Incumplir períodos de referencia.
- Se evita contratar a trabajadores por tiempo indefinido para cubrir necesidades permanentes.
- Uno de los contratos fue de 34 meses.

Contratos ett-s:

- Excesos en período de referencia (12 meses).
- Para los sábados de octubre a marzo el contrato debe ser indefinido a tiempo parcial.
- Diferencia en el cálculo del precio por hora trabajada en contra del trabajador.

Después de esto se vieron los sucesivos recursos de la empresa, hasta que ésta retiró el del Contencioso-Administrativo. Sin embargo, su política de contratación no ha cambiado, sólo que en nuestro ámbito ya no se contrata en prácticas y hay pocos eventuales, pero en los seis primeros meses de 2008 contamos 775 contratos de ett, lo cual denota que, para una plantilla de escasas 900 personas, falta plantilla en la red. Y para los sábados ya se están contratando ett-s cuando no deben.

Ya se presentó nueva denuncia sobre los contratos de los tres últimos años y ahora sabemos que el BBVA ya pagó, con motivo de las anteriores denuncias, más de 270.000 euros entre devolución de bonificaciones y sanciones administrativas.

Por otra parte, los contratados en prácticas en el período mencionado y consolidados en la escala administrativa tienen ahora un sólido argumento para reclamar categoría y antigüedad.

En nuestro **código ético** creemos haber realizado una buena labor.

Otro trabajo sindical muy importante y que denunciamos tanto desde el comité como desde CGT es el de la publicidad de las vacantes. Y decimos muy importante porque, al igual que la retribución variable, la ubicación es otro instrumento que la empresa usa como premio o castigo.

El banco fue requerido por la Inspección de Trabajo por incumplimientos:

- En materia de información por amortización de puesto de trabajo y por no solicitar informe previo del comité.
- De la obligación de publicar las vacantes.
- De la obligación de publicar los traslados.
- De facilitar la información concreta que permita las funciones de vigilancia del comité.

La Audiencia Nacional, sentencia 108/2007 a conflicto presentado por CGT, determina **“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 y su ubicación territorial”**.

Con todos los cambios efectuados desde el primer trimestre de este año, todavía no tenemos información –es algo que tenemos que ir suplicando- de los puestos de trabajo amortizados y los traslados realizados, ni de la existencia o no de vacantes.

Podemos seguir haciendo panfletos, podemos seguir denunciando, incluso demandar judicialmente –después de dos años- el traslado de una compañera con su historial clínico bajo el brazo, pero igual es más fácil lo que ya les propusimos en julio a RRHH, sentarse y hablar.

Confiamos en ello y, en cualquier caso, ya os informaremos.

Octubre 2008