



SUMANDO+

Revista de la Sección Sindical Estatal de UGT-BBVA



8 DE MARZO



mujeres

Por la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y laboral
ESPECIAL ENCUENTRO ESTATAL DE UGT

EDITORIAL

SUMARIO

• Editorial	2
• Usuarios de pantalla de visualización de datos	3
• Devolución del Patrimonio Sindical	4
• Congresos y compañeros de la Sección Sindical de UGT-BBVA	4
• Encuentro Estatal de UGT por la Igualdad y la Conciliación de la vida laboral y familiar.	5
• Texto intergo del acuerdo	8
• Resultados de la encuesta 2005	10
• Se constituye la Comisión por la Igualdad de Oportunidades	12
• Miscelánea	13
• Tarjeta UGT-BBVA	15

Coordinadora:
Pilar García La Parra

Colaboradores en este número:
Humbert Fabregat
Jose Manuel Ocaña
Pilar García La Parra
Manuel Galvez
Vicente Varela

Diseño e impresión:
Gràfiques Sant Quirze

El BBVA está en los niveles más altos de temporalidad en el empleo.

Desde que existe como tal, casi el 10% de la plantilla tiene algún tipo de contrato temporal, ya sea en prácticas o eventual, sin contar los contratos que se utilizan por ETT's para determinadas suplencias, sobre todo las utilizadas para cubrir los turnos de los sábados, así como la subcontratación de trabajos que muchos de ellos entendemos que son bancarios.

No nos parece nada justificada esta situación, ya que se une a la temporalidad una considerable escasez de plantilla en muchos centros de trabajo. Son muchos puestos fijos los que se están cubriendo con contratos eventuales. Cada vez son más los compañeros, que siendo buenos profesionales y que son reclamados para que se queden en plantilla, se ven condenados a encadenar contrato tras contrato llevando así varios años.

Esta situación no es de recibo, en una Empresa que tiene la necesidad de incorporar a estos compañeros, que tiene los medios económicos para hacerlo, y que tiene unos beneficios impresionantes cada ejercicio.

De la misma forma los contratados en prácticas son agotados hasta el límite legal de los dos años, rebajándoles el nivel en el momento en que pasan a ser trabajadores fijos. Esto además de ser una política injusta no es buena para la marcha de la propia empresa, en los últimos cinco años han sido contratados alrededor de seis mil trabajadores en esta modalidad, abandonando la empresa para ir a otras entidades, fundamentalmente cajas de ahorros, el veinte por ciento de los mismos, una vez que han adquirido la experiencia necesaria.

Desde UGT hemos reclamado insistentemente el pase a fijos de estos compañeros a los seis meses, tiempo más que suficiente para conocer de su capacidad para desempeñar el trabajo, ¿porqué esa negativa a atender esta petición?, máxime cuando el resto del sector ya está aplicando la política de hacerlos fijos al año de la contratación en prácticas.

Los trabajadores son el activo más importante de esta Empresa, por lo que atender las peticiones sindicales para una adecuada política de empleo sería lo razonable, los beneficios que da esta empresa los hacemos entre los treinta mil empleados que hay en España, y los cien mil que hay a nivel mundial, aunque a veces parezca que para algunos el mérito sólo sea de los 1.700 altos directivos.

Sebastián Moreno Rodriguez
Secretario General