

Conciliación - BBVA

Calidad de vida es ...

BBVA nos ha sorprendido con una iniciativa interesante, de Pasión por las personas , que habla de la calidad de vida en el trabajo, de las medidas concretas para que esta sea la mejor empresa para trabajar .

De momento sorprende, porque muchas de las medidas ya existen en la práctica, fruto de Acuerdos o Normativa interna, pero otras parecen dar respuesta a demandas continuas de la plantilla.

Es cierto que tenemos los mejores Acuerdos en jornada y horarios, pensiones, igualdad de oportunidades y conciliación, consolidación de contratos en prácticas, salud y seguridad, o el más reciente de beneficios sociales. Pero también lo es que en materias tan sensibles como retribución variable o incentivos no existe Acuerdo que garantice la objetividad y transparencia del sistema, o que en Horarios sí los hay, pero al estar conectados con la retribución variable, se incumplen de manera masiva.

Pero sorprende porque esta iniciativa choca con la experiencia que vivimos en el día a día, en los Dptºs, en las Oficinas, con los correos electrónicos del ale, ale , con el modelo de gestión del objetivo inmediato cueste lo que cueste, con la dirección a la que cuesta mucho trabajo escuchar, con la distribución de beneficios (¿y el 150 Aniversario?) desproporcionada por las grandes distancias entre escalones, o con el escaso respeto a la vida personal y familiar en la convocatoria continua de reuniones y comités.

El mismo hecho de que sea un Programa unilateral, no acordado, no facilita el compromiso de su cumplimiento. No obstante, CCOO sí lo vamos a analizar, criticar, completar y seguir, para que los valores positivos que contiene se conviertan en la práctica en avances laborales. Mientras tanto vamos a aportar un resumen de las ideas ya expuestas en muchas ocasiones- que para los trabajadores y trabajadoras de BBVA

CALIDAD DE VIDA ES .

Disponer de TU TIEMPO, que no te lo administren

... Que no te convoquen por las tardes a la reunión de Comité, a la de Audio, a la de Seguimiento, a la de Riesgos, a la de...

Que el salario variable y los incentivos no dependan del número de horas de permanencia, de ser el último en irse, sino de la responsabilidad y la profesionalidad...

Que el tener una vida fuera del banco sea un valor positivo y que a algunos Directores el de Oficina con sus empleados, el de Zona con sus Directores- no les parezca extraño y te miren raro porque tengas cosas que hacer por la tarde,

Hacer EFECTIVA la Igualdad de Oportunidades

Que por quedarse embarazada y ser madre no parezca que te desaparecen las neuronas para seguir realizando tareas de responsabilidad,

Que tomar el permiso de paternidad (los 5 laborables+13 naturales- sea tan normal y común como el de maternidad,

Que en las decisiones de promoción se deje de considerar la carrera profesional como una distancia de velocidad, cuando debe ser un itinerario con diversos ritmos,

Que la Tecnología esté al servicio de la PERSONA

... Que el teletrabajo no signifique hacer dos jornadas, una en la Oficina y otra en casa, estar enganchados permanentemente al trabajo, que la formación no sea solo on-line,

Que nos dediquemos al negocio bancario, sin que las Oficinas parezcan un Carrefour, porque no somos expertos en piedras preciosas ni en cocina robotizada,

Que el control de la gestión no nos obligue a dedicar medio día a contar lo que vendemos, lo que pensamos vender, o lo que hacemos en el otro medio,

Facilitar los PROYECTOS Personales

... Que si pides un traslado por razones familiares se tarde menos de seis meses en que se haga efectivo,...

Que los nuevos contratos no se mantengan a tal distancia de tu casa que te resulte más rentable buscar sitio en la competencia,

Que para que te concedan un crédito-vivienda al que tienes derecho no necesites contar tu vida pasada, presente y futura, y explicar cómo gastarás hasta el último euro,

Impulsar métodos DISTINTOS de Dirección

Que se acaben las amenazas verbales, o las descalificaciones personales, privadas y públicas, de ciertos Responsables, por e-mail, por teléfono, en píldoras o por la láser, porque se considere motivo de sanción por abuso de autoridad .

... Que tu Director de Zona no te estigmatice, al entrar, al salir y a media mañana, porque estar en el cuarto cuartil no significa que de pronto te has convertido en inútil total.

Que no tengas la sensación de que en ocasiones tu Gestor de Personal te trata como a un número o mercancía, para que el traslado, el ascenso, la prejubilación, sean una opción personal libremente decidida.

En definitiva, que la calidad de vida en el trabajo pasa por

- El respeto a la Legislación, Convenios y Acuerdos laborales; al derecho de sindicación y defensa de los derechos y condiciones de trabajo; a la formación y promoción profesional, a la salud y seguridad, a una retribución justa y una jornada y horarios definidos,
- El reconocimiento aunque sea evidente- de que el trabajo es parte de la vida personal, pero no es lo único, sino que ambos mundos se complementan y enriquecen si se desarrollan con libertad y autonomía personal.
- Un cambio cultural profundo en todas las instancias de la Empresa, que no se limite a la clásica publicación de Códigos éticos y Recomendaciones , sino que se guíe por compromisos legales y control por los propios trabajadores y sus representantes.

CCOO, aportamos soluciones, mejoramos tus derechos.

5 Diciembre 2007

[leer comunicado en pdf](#)

Fecha artículo: 2007-12-07 09:26:51 - url artículo: <http://www.comfia.net/html/9684.html>

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores.

Los comentarios son propiedad y responsabilidad de cada autor.

© 1998-2009 COMFIA - CCOO - <http://www.comfia.net>