La HORMIGA

CGT

Abril 2018 9

LOS ABUSONES EMPUJAN

En eso se ha convertido la política de relaciones laborales en BBVA: **Una relación de abusones**. No se plantean ni comunican más que lo que quieren para sus intereses y lo imponen EMPUJANDO.

Así hemos de ver nuestra vida laboral, si no queremos esconder la cabeza mientras nos lamentamos. La Dirección no negocia absolutamente nada. Las leyes están de su parte en estos tiempos de debilidad social y el abusón sólo quiere maximizar su rentabilidad en todos los campos y de cualquier modo, sin la más mínima empatía hacia los demás, porque es eso, un abusón.

El abusón ha interpretado del modo más restrictivo posible el art. 14.2.4 del C.C. para no dar el Nivel 8 a los Gestores Comerciales, entendiendo que no son función comercial especializada. El abusón, nada más firmar, a regañadientes, una mínima compensación por las certificaciones MIFID desde la entrada en vigor de la Guía Técnica y nada de retroactividad más allá de esa fecha, aplica las compensaciones desde una lectura inverosímil y contraria a lo abiertamente expuesto en la Mesa de Negociación. El abusón está feliz porque le va todo genial, hasta el RAE le ha crecido más de un 30% y ni aún así ha dejado de abusar . Se le ocurre que, para celebrarlo, el champán se lo va a tomar sólo él y les quita hasta las copas a sus abusados.

Ni que decir que **al abusón se le reconoce por sus gestos**. Todo lo que tú quieres… es muy difícil y parece que empatía, compañerismo o comunicación ni sabe lo que significan. **El abusón no tiene amigos, sólo tiene su "pandilla", todas las demás personas con las que se cruzan son para abusar**.

Como en el acoso, **el abusón se crece con cada empujón sin respuesta**, pero cuando ésta se da, por pequeña que sea, enseguida se suma otra, otra y otra y es que **al abusón "se le tienen ganas"**. Hemos de tener claro que ante un abusón, es preciso buscar apoyos y plantarse, sólo teniendo esto claro, el abusón te escuchará, porque "a buenas" no reacciona.

Sitio de Literatura

Del libro inédito "Memorias de olvidos" de José R. Lorenzo Manso: "Democracia"

Que poco sabíamos de la democracia,
algunos nunca la habíamos conocido,
a otros les habían hecho olvidarla.
El caso es que estábamos todos confundidos
y nos creímos que aquel que pasaba por las urnas
se convertía en demócrata sin duda,
como si cualquier músico de una tuna
iba luego a ser profesor de Música

Con el tiempo llegó el desengaño,
aunque habían cambiado su uniforme
siguieron con el bastón de mando
siempre los mismos nombres.

Y el pobre siguió siendo pobre
y el rico cada vez más rico,
la bandera con los mismos colores,
solo le cambiaron el pajarito.
Y así a golpes de ley
nos colaron un rey,
por la puerta de atrás
y, por si acaso, sin preguntar.

Lo peor vino después
la ¿izquierda? tomó el poder
para colarnos en la OTAN.
Vota que vota, demócrata,
y desmantela que desmantela
Europa nos abrió la puerta,
de servicio, por supuesto,
no fuéramos a crecernos.
Contratos a tiempo parcial
privatizaciones
externalizaciones,
sindicatos a callar,
excepto tres,
uno de ellos CGT.

Frases de Nach que te descubrirán la poética del Rap:

1.Y hoy le canto al amor, al amor loco, al amor de mi por vos, y de vos por otro, amor de un encuentro, amor bendito, amor en bruto… amor de una vida o de un minuto.

2. Practico la alegría y no es un capricho cualquiera, un día descubrí que cuando más la gastas más te queda.

3. Sólo hay una vida y un sentido para darle, y no pienso esperar al tiempo, porque él nunca se paró a esperarme.

4. No hay mejor profesor que el error, ni más dulzura que el que sufre y luego cura su dolor.

5. Y si la vida es un instante hoy quiero olvidar que existo… Quiero escapar a mi desierto sin ser visto, salir de este círculo, volar a otro lugar, quedarme quieto, allí la soledad es mi amuleto.

6.Y con Dios mantuve un pacto demasiado triste, él jamás habla conmigo y yo no digo que no existe.

7. Nos hablan de paz enseñándonos un arma, nos dan libertad pero nos dicen cuando usarla, harto de tanta charla, de palabras vacías, harto de esta democracia rancia sin eficacia.

8. Lo que digas, ¿Crees que me provoca? Cuanto más estrecha es la mente más grande es la boca.

9.Mujer con empuje que inspira ternura y sueños, un corazón muy grande para un mundo tan pequeño.

10. Quise compañía y obtuvo un monólogo, quise un final feliz y me quedé en el prólogo.

11. Soy el mal sabor del amor no correspondido. El gladiador que dejó al emperador vencido.

Noticias

MUCHO MORRO

Cada nuevo ejercicio arrancamos con la acostumbrada charleta de Negocios para anunciar que todo viene muy mal y que debemos apretar, aún más, el culo. Pero días después viene la publicación de Resultados del fin de ejercicio y resulta QUE HA SIDO EXTRAORDINARIO. ¡Sí! En particular este 2017, **BBVA España** ha ganado 1.381 MM€ nada menos, que representa, extraordinarios aparte, **un crecimiento del 5,5%. ¿Te han felicitado?**

Porque además resulta que aunque las comparaciones sean odiosas, a veces ayudan a clarificar. Santander-España ha ganado 1.180 MM y lo que es más diferenciador, **BBVA-España tenemos un ratio de eficiencia (productividad) que mejora el del banco rojo en un 4,37%.** Es decir, que a mismo negocio, mismas decisiones, BBVA-España ganaría un 4,37 más que su competidor.

Sin embargo, con el mismo parámetro de eficiencia, si miramos el Grupo Santander presenta una mejora de productividad del 4,43%, porque ha crecido más productivamente. Por el mismo motivo, el peso del Santander-España en el Beneficio total de su grupo es del 15%, mientras que BBVA-España representamos el 25% en el nuestro. Es decir, **¿más parabienes?** ¡No! ¡Más presión!

ESTO SÍ QUE ES FLEXIBILIDAD CONTABLE

Las cuentas de EVO, propiedad del **fondo buitre norteamericano Apollo**, son elásticas. En diciembre, el banco pactó con los Sindicatos habituales, **239 despidos (el 52% de la plantilla y el cierre de 39 de sus 44 oficinas),** en un ERE alegando una catastrófica situación. Los despidos, materializados a finales de enero, se basaban en que el banco **no podría dar beneficios hasta 2019**. Sin embargo, el pasado 8 de febrero, una semana después de que los despedidos salieran por la puerta, el grupo presentó unos beneficios de **24 millones en 2017**, lo mismo que el año anterior, lo que supone un récord.

En el ERE pactado, entre las razones se citaban *"causas económicas y de negocio que han llevado a una **situación económica deficitaria y negativa** registrando pérdidas reales en los ejercicios 2016 y 2017 (hasta septiembre) como consecuencia de la incapacidad del sistema de red de oficinas de tener una rentabilidad positiva."* Según eso, en los primeros nueve meses de 2017, **EVO Banco perdió 2,013 millones de euros.** La empresa aseguraba que sin los despidos el banco no podría sobrevivir, pero **EVO ha obtenido en 2017 un resultado consolidado después de impuestos de 23,9 millones de euros**. Durante el ejercicio se ha registrado una evolución positiva en los principales márgenes de rentabilidad, solvencia y calidad del riesgo, alcanzando a cierre de año un volumen de negocio de 5.842 millones de euros, un 5% más que en 2016.

EVO Banco perteneció inicialmente a Novacaixagalicia y **ya tuvo un ERE firmado por los Sindicatos institucionalizados el 27 de Noviembre de 2015** que dieron por bueno, ya que reducía las iniciales pretensiones del Banco en el número de personas afectadas por el ERE y, como siempre con despidos voluntarios, es decir que se apuntaba quien quería, pero EVO decidía si se iban esos u otros…¡voluntariedad! Y **se felicitaban los firmantes de haber logrado el compromiso escrito de que no habría otro ERE hasta 2017**. Y esto sí que lo ha cumplido EVO, ha esperado a Diciembre de 2017 para este último y cuasi definitivo nuevo ERE. **Ahora venderá los supervivientes y las 5 oficinas que le quedan.**

El FROB desgajó EVO y lo vendió a Apollo por 60 millones en 2014 y al parecer, ahora, tras el ERE, el fondo de inversión **Apollo está buscando comprador en el entorno de los 300 MM€. De película de terror,** pero resulta duro ver metidos a "asusta niños" a Sindicatos que se reclaman "de clase".

Sabías que ...

•¿Sabías que los delfines se autorreconocen en un espejo antes que los humano? Científicos descubrieron que los **delfines son capaces de autorreconocerse desde los 7 meses.** Mientras, el **ser humano** lo hace hasta los **12 meses** como mínimo y los **chimpancés** a los d**os años.**

•¿Sabías que cuando los astronautas están en el Espacio su temperatura corporal alcanza los 40 ºC? Investigadores acaban de descubrir que la **temperatura corporal de los astronautas va incrementando conforme pasa el tiempo, alcanzando hasta los 40 ºC.** Esta fiebre aparece incluso cuando el cuerpo está en reposo absoluto.

•¿Sabías que la lengua materna afecta la capacidad auditiva de las personas? Un grupo de investigadores de la Universidad de Helsinki en Finlandia descubrió que **las capacidades auditivas de las personas son diferentes según sus antecedentes lingüísticos y musicales.**

•¿Sabías que existen cuatro fobias relacionadas con las casas?

1. Domatofobia. Quien lo padece teme estar en una casa o edificio solo, incluso les da miedo el simple hecho de entrar a ellos. Cabe aclarar que no es claustrofobia, pues la domatofobia teme a la casa como tal.

A pesar de ser una fobia poco común, muchos expertos dicen que puede ser producto de películas o libros en donde el principal de temor el la casa.

2. Oicofobia. Es el miedo descontrolado a lo hogareño, así como lo escuchas, es ese temor a todo lo relacionado con el hogar.

3. Nostofobia. Lo describen como ese pánico por regresar a casa.

4. Agorafobia. Es el terror que quien lo pace siente al cruzar la puerta de la casa, salir y enfrentarse al mundo.

•¿Sabías que el líquido rojo en la carne no es sangre? Es difícil imaginar que ese líquido rojo que sale de la carne al cocinarla sea algo más que sangre. Pero, ya sea que la carne escurriendo esto te dé asco o despierte a tu carnívoro interno, vale la pena saber de qué está hecha en realidad esa "sangre".

De acuerdo con este nuevo video de *Tech Insider,* **no se trata de sangre. En realidad es una mezcla de mioglobina** –una proteína que se encuentra en el músculo animal– y agua.

Si compras carne de res fresca en el supermercado o carnicero, este líquido rojo, no suele estar presente en la comida. Esto se debe a que el líquido es un bioproducto del proceso de refrigeración.

•¿Sabes qué significa SOS? ¿Qué significa?

¿Save our souls o "Socorro, ¡oh!, socorro"? Nada de esto, en realidad se eligieron estas letras por la facilidad para ser radiada en **código morse**, es una sucesión de tres pulsos cortos, tres largos y otros tres cortos **(. . . _ _ _ . . .)**.

Antes de esta señal, se utilizaban las siglas C.Q.D que significaban en inglés "Come Quickly, Distress".

•¿Sabías qué existe más de una bacteria en los hielos, pero hay una bebida que no las deja vivir? Estudios publicados en el diario científico Springer demostraron que los **hielos de la mayor parte de los restaurantes y hogares están contaminados**, pero no te asustes, porque estas bacterias solo sobreviven en ciertas bebidas.

Realizarón una prueba para verificar si las **bacterias en los cubos de hielo** son capaces de sobrevivir dentro de distintas bebidas. Se eligieron las más servidas en bares y restaurantes: **whiskey, vodka, Martini, agua tónica, té helado y Coca Cola.**

Los cuatro tipos de bacterias implantadas en los hielos crecieron y sobrevivieron de manera muy distinta en cada bebida. **Todas sobrevivieron en el vodka y el té helado,** solo una de las cuatro sobrevivió al agua tónica y dos de las cuatro en la Coca Cola.

La única bebida en la que las bacterias murieron fue en el whiskey.

•¿Sabías que se venden Bolas de nieve por menos de 1 euro? El nuevo negocio de una máquina de vending. Son bolas de nieve del estado de Minnesota, hechas a mano, que se han vendido para todos aquellos aficionados que han ido a ver la final de la Super Bowl en Minneapolis

•¿Sabías que **Elon Musk ha vendido en apenas 4 días las 20.000 unidades de su lanzallamas?**

Ha conseguido recaudar un total de 8 millones de euros. Elon Musk ya ha avisado que finalmente entregará un extintor a todo aquel que haya comprado el lanzallamas y que cada uno vendrá con su número de serie grabado para intentar evitar la reventa.

Noticias

SI TU HAS APORTADO ¡GRACIAS!

SI AÚN NO. NOS QUEDAN 364 DÍAS PARA HACERLO

Las huelgas por derechos duelen, siempre han dolido. Dudas, miedos, el qué dirán los de arriba o los de al lado. Pero no hay ni un solo derecho tuyo que te haya llegado por "simpatía". **¡Ni uno!** Desde el derecho de "pernada" a hoy, al que dirige, al que lo tiene todo, sólo se le ocurre dar algo, si tiene miedo a perder más. Todos los cantos de **Responsabilidad Social Corporativa**, los hacen hoy quienes ayer negaron toda responsabilidad y aún hoy lo hacen ante lo que provocan muchas de sus decisiones. Además, las huelgas son caras porque a nadie nos sobra el dinero.

Hemos vivido una de las Huelgas más necesarias de la vida: La del 8M por la Igualdad de géneros. Con matices, como todo en la vida. Con diferencias en todo, como siempre en la vida. Pero una de las Huelgas más necesarias. Hemos de felicitarnos, **¡HA SIDO UN ÉXITO!** Lo fue atreverse, lo ha sido en los medios durante muchos días antes, lo ha sido en participación en empresas y sobre todo en la calle, **y lo será durante 364 días, hasta el próximo 8 M-2019.**

Que en Banca seamos más "cagones" no es nada nuevo, pero ha ocurrido también. Ha habido huelga el 8 M. De unas y de otros. **De pocos como siempre, pero ha habido. ¡GRACIAS!**

Si aprendemos la naturalidad de dar un paso al frente en la dirección deseada, seguro que haremos más camino hacia donde todos queremos. Lo básico es saber qué quieres y que eso sea aceptable para todo tu entorno, no sólo para ti. **Luego es cogerle "gusto":** A ser tú, a aceptarte con tus miedos, con tus valores. Animarte para expresar, compartir lo que piensas, darte cuenta que levantando la vista de tu ombligo, vas mejor por la vida. **NOS VAMOS A ENCONTRAR TODOS ESTOS PRÓXIMOS 364 días hasta el próximo 8 M-2019 y vamos a ser más, muchas y muchos más.**

¿Tienes algo que contarme o solo lees La Hormiga?

Muchos, desde vuestra experiencia, contáis con una mirada personal sobre nuestros pequeños o enormes escollos: tu particular ángulo de reflexión tiene valor porque puede inspirar una actividad de defensa colectiva. Escríbeme.

No se trata de apelar a la "cultura de equipo" al modo BBVA. Si en BBVA gustan de aislar a la gente para que sienta la indefensión en la nuca mientras prostituyen el concepto "equipo", entre compañeros**, el "equipo" es vital.**

El individualismo BBVA -que puede seguir calando en nuestra sociedad y en nosotros mismos-es consecuencia del modo de rapiña mientras **nuestra necesidad de equipo** es consustancial al servicio que queremos ofrecer. Que no existe Equipo BBVA más que para "puntuarlo a huevo" entre los indefensos tiene demostración en el punto cuarto de la convocatoria a Junta de Accionistas –una burla anual a las precauciones de la UE frente a desmanes directivos- mientras se absorben el extra de paga de beneficios de convenio contra un Ave conseguido por otros criterios… Así de equipo somos. El surtido de inconsistencias que recordamos cada febrero, tan irrecurribles como trasladables a lo económico y profesional particular impiden admitir un Equipo BBVA.

En nuestro caso, la apertura a todas las reflexiones es indispensable porque induce a propuestas de acciones concretas con capacidad de poner en su sitio los planes de la dirección.

Compañero lector de la Hormiga, ¿cómo puedo pasar de tu mirada singular?¿Cómo vas a dejar de darnos la madera con la que calentamos a todos y sino, quizás a nadie?

Anímate y cuéntanos lo que piensas, lo que descubres, lo que propones.

Harriet Martineau

ESTOY OFENDIDO

A primeros de año UGT envió un e-mail masivo a toda la plantilla para FELICITARSE de que se había acabado el periodo de "NO CÓMPUTO DE TRIENIOS DE JEFATURA". **¿Felicitarse?**

Aprovechaban para decir que gracias a la posición fuerte de la UGT en la Mesa de Negociación Sectorial se había conseguido parar las propuestas agresivas de la AEB sobre estos Trienios durante estos 18 meses en los que "se abría una Negociación" tal y como fijaron en la firma del Convenio 2015-2018.

Hay que tener poca vergüenza para decir esto Y NO HABER EDITADO UNA SOLA COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA AFECTADA EN ESTOS 18 MESES, indicando al menos que se reunía una Comisión por la que UGT y CCOO, como firmantes del Convenio, "disfrutan" de una serie de personas LIBERADAS de trabajar. No sabemos siquiera si se ha reunido tal Comisión. **No nos han informado en 18 meses de qué plantea la AEB y que defienden o pretende UGT** y, eso sí, nos aseguran que gracias a su "firmeza" han parado las agresiones que pretendía AEB. ¿¿¿Firmeza??? **Algo así, como simplemente dejarlo como estaba.**

Sólo hemos perdido 18 meses de cómputo en nuestros Trienios de Jefatura….Podía haber sido peor. Sería bueno enviar un e-mail de agradecimiento a la UGT o a cualquiera de sus personas delegadas. **Sería bueno recordarles lo atrevidos que son felicitándonos por volver a computar nuestra antigüedad y preguntarles entonces ¿por qué aceptaron ellos congelarla estos 18 meses?**

EL OTRO PROTA ES MÁS FINO PERO TAMBIÉN OFENDE

Me refiero a la circular de CCOO calificando 2018 del último año de un Buen Convenio. Dan sus razones. La económica es que en los 4 años nos han subido el sueldo un +4,50%. **Esto significa que si 2018 acabara con un IPC del 1,5% (está previsto algo más), habríamos ganado un 0,30% de poder adquisitivo.** Esto tras dos años precedentes de CONGELACIÓN SALARIAL y CCOO se olvida de decir que **este "Buen Convenio" HA SUPRIMIDO 1,25 pagas de Beneficios al año para toda persona ingresada a partir del 01-01-2.016.** Sólo con esto, la enorme recuperación económica del 0,30% "a la porra para muchos años". Además, se ha creado una nueva categoría, el Nivel XII para acceder al Sector y a los que durante sus 2 primeros años, se les baja el sueldo un 25%. Eso sí, **los Trienios de Técnico nos los han congelado durante 18 meses**, con los qué, los que cobramos ese importe va a ser que no recuperamos mucho de poder adquisitivo.

Pero CCOO tiene tanto morro que indican en su comunicado que gracias a este Convenio: ***"Se recorta 2 años el tiempo necesario para subir de Nivel 11 a Nivel 10"*** SÍ, CLARO, porque esos 2 años, los pasan nuestros nuevos bancarios en el Nivel 12, cobrando 18.970 €. Y encima CCOO dice sobre este "buen Convenio": ***"Fomenta el empleo estable al establecer una categoría de acceso (Nivel XII) con contrato indefinido".*** Tal es así, que las personas que vienen trabajando con nosotros de Temporales y por tanto con Nivel XI, cobran 5.000 € más al año que los nuevos indefinidos.

OFENSAS

Al menos, CCOO no se ha atrevido a seguir diciendo que este Convenio era para "Crear empleo" eufemismo con el que justificaron su firma. **Digo no se han atrevido para no tener que contestarles con las cifras de reducción de plantilla en BBVA**. En 2017 el ejercicio acaba con **870 personas menos (-2,7%).** Es decir, han entrado compañeros más baratos (Nivel XII), pero se han ido (Bajas incentivadas, prejubilaciones, etc.), muchos más.

Este Convenio 2015-2018 que finaliza con el año, a 2 meses de las nuevas Elecciones PARA ELEGIR LA PRÓXIMA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL SECTOR, **ha supuesto LA DESVALORIZACIÓN DEL TRABAJO BANCARIO,** rebajando el sueldo y carrera profesional de los jóvenes y provocando con ello que, aunque seamos sólo un poco mayores que ellos, aparezcamos ahora como "caros".

Noticias

BBVA la Entidad financiera con más certificaciones EFPA en España

"Más de 12.000 empleados certificados para MIFID II al 31-12-2017. De ellos, 2.515 son Gestores Comerciales que aprobaron CAFI a finales de año. Sobre las personas matriculadas, han aprobado: CAFI el 86% en octubre. EIP el 82,13% en enero, junio y octubre. EFA el 79,03% en enero y octubre. ***Desde Formación queremos reconocer el esfuerzo realizado".***

Este texto corresponde a un e-mail que T&C ha dirigido a la mayoría de la plantilla. Claro que **este e-mail OFENDE** a quienes nos apuntaron o incitaron a hacerlo -que de todo ha habido- en Enero 2017 y LUEGO SE NIEGA EL BANCO a que el Acuerdo MIFID recoja como compensación la fecha de Certificación que proponían los Sindicatos de Enero 2016 y como mínimo Enero 2017. **OFENDE también** a quienes les apuntaron al EIP de Junio y Octubre siendo Gestores Comerciales y, además, no dejándoles luego apuntarse al CAFI, SE ATREVE AHORA LA DIRECCIÓN A INTERPRETAR EL ACUERDO MIFID como que no les corresponde a estos Gestores Comerciales con EIP pero sin CAFI, ni 4 días, ni 4 puntos DOR de compensación.

Y el dato que de momento no conocemos: ¿Qué cantidad obtiene el Banco como subvención por las titulaciones obtenidas?

PERFORMANCE 2018. UN VIRUS PELIGROSO

Con el eufemismo de "Performance", el Banco retoma este año una vez más su habitual proceso de poner "etiquetas" a compañerxs. Etiquetas que, al menos en teoría, no hablan directamente de cifras, sino de actitudes…

Y por lo que estamos percibiendo, el cambio de letras a números no ha supuesto que el fondo del asunto se haya revisado u optimizado. Los responsables de las "contribuciones" siguen confundiendo churras con merinas y asignan los dichosos numeritos mirando directamente a la PBV y a simpatías o antipatías personales y no a la actitud del evaluado-a frente a su trabajo.

No es lo mismo estar trabajando en una oficina con afluencia de clientes y en una zona en crecimiento, que en una oficina muy consolidada y con graves dificultades para mejorar sus volúmenes. Quizá por eso este procedimiento hable de "actitudes" y no de "facturación". Pero los encargados de la valoración no lo tienen tan claro, y además, en muchos casos mezclan en el proceso filias y fobias personales, lo que da lugar a situaciones paradójicas, tales como la muy -pero que muy reiterada- de que personas con unas evaluaciones intachables o incluso muy brillantes durante 10, 15 ó 25 años de repente se vean calificados como "pasotas bancarios". ¿Qué ha pasado, un virus mutado ha trastocado el cerebro de cientos y cientos de personas, haciéndoles cambiar de repente una actitud positiva de toda la vida?. ¿O más bien el evaluador está haciendo un uso indebido y malicioso de la herramienta?.

Es muy patético. Personas con una profesionalidad indiscutible han soportado el año pasado estoicamente la dichosa "A", perdiendo toda opción a cobrar retribución variable tanto en febrero como en el resto de 2017 (aun habiendo obtenido buenas PBV en los cuatrimestres del año), y este año, más de lo mismo… números en vez de letras, pero de nuevo la misma desviación de poder.

Desde aquí hacemos un llamamiento a todxs los afectadxs por esta medida para que manifiesten su oposición por escrito y justificada a esa calificación arbitraria: que al menos quede constancia del uso indebido del sistema, escribiendo al evaluador y poniendo en copia a sus responsables. Quien lo necesite o lo desee, que nos pida consejo, allí estaremos a su lado.

El silencio y la resignación no son buenas soluciones para este problema. Vuestra voz tiene que oírse, no otorguemos por callar.

Y a mediodía...llamadita

Hay que ser positivos, y en esta empresa, a medida que van pasando los años, me hacen sentir más joven, más niño...casi infantil...

Tras varios años en el mundo comercial, de la venta pura y dura, mucho asesoramiento y nada de colocar, eso sobra decirlo, parece que no sabemos lo que tenemos que hacer... ¿y que hay que hacer? De todo. ¿Qué pensabais? Tarjetas, Seguros, APPS, Ventas Digitales, Fondos, Pides, Testamentaría, la Sra. que se le ha quedado la libreta en el cajero, el señor con el informe anual de 2017 y que no se aclara...

Pero como piensan en nosotros, si no hacemos lo que se nos pide (esto no quiere decir que nos pidan lo que a nosotros nos conviene para cobrar una pbv cuatrimestral que hacen los ajustes y recortes que quieren y cuando les conviene) cara a los retos y/o semáforos que retrata a la cbc o zona en cuestión, hemos de escribir al cbc con copia al responsable del área determinada para dar explicaciones de lo realizado en la mañana....esto es: He atendido a 4 personas de otras oficinas, 2 testamentarías, una reclamación de suelos, me he puesto en caja y he frenado una reclamación. Mis más absolutas disculpas por ser las 12 y no haber hecho una tarjeta 3 meses sin que el cliente no quiera ni va a utilizar.

O esta otra versión: he hecho un fondo, un seguro y me han pedido un préstamo. No ventas digitales, no...Apps...tampoco...qué no tengo permitido hacer el pide en oficina? Y el fondo tampoco? Pues...no he hecho nada...de lo que queréis.

Somos ya mayorcitos y mayorcitas para saber lo que tenemos que hacer, cómo hacerlo y crear una relación de negocio y productiva con nuestros clientes para tener que estar a sprint todos los días, dando explicaciones de nuestras gestiones y haciéndonos sentir como que no hemos hecho nada en todo el día cuando en realidad no hemos parado. Que no os lo hagan sentir! ¡Basta Ya!

NADA DE FIESTAS NI DESPEDIDAS

Una nueva DZ de la DTNorte está entrando como un elefante en una cacharrería. Tras dar una esperpéntica presentación vía plasma, como si fuera Mariano Rajoy, y poner un video que podría salir en los mejores programas de zapping de humor. Sus líneas maestras son Seguros, seguros y seguros, que no se le moleste si no es con un seguro. Creíamos que esto era un Banco y no una Agencia de Seguros. Además le da igual lo demás, que tienes humedades en la oficina… da igual, que te faltan compañeros por estar de baja … da igual, que tienes que estar en Caja porque tu compañero GAC no está y no mandan a nadie… da igual. Vende seguros y como no se vendan seguros mejor no se le mande el Drive diario porque podrían rodar cabezas.

En este clima tan "saludable y confortable" se le acaba de ocurrir otra idea más: **Que no se haga ningún tipo de celebración o despedida entre semana.** Cosa que se ha hecho toda la vida. ¿Será para mejorar el clima laboral? ¿Lo importante no era hacer equipo? Esta DZ se pensará que todas las semanas estamos de fiesta y de jamada. Pues no es así, la inmensa mayoría somos trabajadoras y trabajadores que cumplimos más que con creces nuestro horario y nuestras obligaciones. Trabajadoras/es que intentamos llegar a los objetivos (ya hablaremos de los objetivos de este año en otro artículo) día a día trabajando duro y que muy de vez en cuando, cuando un compañero se jubila o prejubila nos gusta juntarnos para comer y darle una despedida digna al compañero que se va. Es lo mínimo que se merece un compañero. Y se suele celebrar entre semana ya que muchos compañeros tienen su vida personal propia o tienen que volver a sus casas los fines de semana (gracias a la política de TyC). Esto es hacer equipo, lo suyo es destruirlo.

NO ES BROMA… LOS COMENTARIOS PONLOS TÚ

"Si necesitas pasarlo bien en equipo, pasar un buen rato, divertido y deportivo, un receso o descargar, soltar, relajar el humor….¡¡ya tenemos futbolines en Ciudad BBVA! Los encontrarás en el acceso a la zona vending (tuper) y en el Patio de los Descubridores. Llama al 200204 para que la asistencia en planta te facilite la bola para jugar." **Es el texto de un e-mail corporativo.**

YO YA NO SOY TODISTA

Hasta ahora me parecía inteligente PEDIRLO TODO, ser todista que se dice ahora. Quería que me apreciaran mis responsables, quería tener una posición destacada en sus rankings, quería ser buen compañero de mis compañeros. Quería ser un buen amigo de mis amigos y seguir dedicándonos tiempo. Quería también ser un buen amor, pareja de mi pareja y hasta quería ser un buen padre de mis hijos.

Primero tuve una época que seguía siendo TODISTA, pero me iba enrabietando. Me dolía el choque de algunas cosas que quería con otras que también quería. En esa época empecé a ser TODISTA de otro modo: Exigía TODO a todos los demás. Mi responsable me parecía un mal tipo, mi gestor de personal no ayudaba, mis compañeros unos jetas, los Sindicatos una mierda y los delegados sindicales, todos, unos vagos que no hacían nada. TODO lo que leía sobre problemas laborales me dejaba igual de insatisfecho. No se consigue TODO lo que es justo, los Sindicatos no "luchan" TODO lo necesario. Los delegados sindicales no son TODO lo comprometidos que debieran.

Pero ahora me siento mucho mejor. Alguna arruguilla incipiente me ha debido afectar donde necesitaba y la vida laboral la veo de otro modo. **TODO me importa mucho** y por eso voy construyendo un orden de prioridades que me sirva. **TODO me afecta** y por eso empiezo a ser consciente de todo lo que ocurre. **TODAS las personas me valen** porque a todas las sitúo: las que aportan y las que no aportan. **TODOS los Sindicatos me sirven** porque a todos les sitúo cómo son y para qué son, cuánto me aportan y no me aportan y me sitúo ante TODOS ellos como herramientas que son y cuál necesito y cuál no tanto y cuál nada. **TODA mi vida me importa y todos los días tienen 24 horas**, voy siendo coherente con mi orden de prioridades. **Ahora, TODO me va bastante mejor**. **TODO sigue teniendo una cierta conflictividad**. **TODO lo que quiero no lo consigo**, pero **me defiendo** acompañándome **bien de TODO** lo que me agrede. **TODO esto ahora me parece normal, me parece la vida**.

CAVANDO NUESTRA PROPIA TUMBA

El 52% de las ventas SON digitales…… ¡¡¡qué dato más impactante!!!! ¡¡qué listos e independientes son nuestros clientes!! ¡¡JA!!!

Nos están obligando, a clientes y empleados, a trabajar a través de las APPs, de las webs, de los cajeros… es el TODO VALE: abuelos de 80 años contratando a través del teléfono, empleados conectándose con las claves de toda la familia para hacer aportaciones , se piden favores a clientes, se prohíbe expresamente la contratación en oficinas de fondos, y una larga lista de sinsentidos…. Y, lo "mejor" de todo… Que encima hay que venderlo como una ventaja enorme para el cliente, que somos un Banco 10, que solo miramos por su comodidad… ¡¡JA!!!

Nos obligan a destruir nuestro propio empleo, dotarlo de valor cero (nosotros asesoramos pero los clientes contratan "solos", nosotros explicamos los productos, pero los clientes "por su propia iniciativa" lo contratan a través de internet…) Y encima hay que escuchar las quejas continuas de los clientes: *"cada vez el trato es peor", "cada vez es todo más difícil", "os vais a quedar sin trabajo"….*

Pero ninguno, o muy pocos, ponen quejas por escrito, que es como se dejaría constancia de esta masacre… Ni tampoco ninguno o pocos empleados nos negamos a pasar por ese aro… los objetivos son los objetivos…

Lo triste es que esto es **PAN PARA HOY, HAMBRE PARA MAÑANA**.

IGUALICO, IGUALICO...

En 2017, el Presidente de BBVA (FG) ha percibido **5,79 MM€ (+17,6%).** El Consejero Delegado (Carlos Torres) **4,89 MM € (+10,6%).** Los 15 miembros del Consejo de Administración en conjunto **16,5 MM€ (+13,8%).**

Las 15 personas que integran **la Alta Dirección 19,56 MM€ más 551.701 acciones.**

Mientras la aportación al Fondo de Pensiones de empleo BBVA para la inmensa mayoría de la plantilla está congelada desde su creación en el año 2.000 en los 540,91€año y la promesa de abordar su descongelación en 2007 sigue incumplida, el Presidente del Banco FG hace años que no percibe aportaciones porque ha pasado la edad de Jubilación Ordinaria, pero su fondo es de 79,7 MM€.

El actual Consejero Delegado cuenta ya con un acumulado de **17.503.000 €** y en 2017 percibió 1.853.000€. **La Alta Dirección (15 personas)** recibió en 2017 para su Fondo de Pensiones 5.630.000 con lo que alcanza **un acumulado de 55,69 MM€**

Competencia multa con 91 millones a CaixaBank, Santander, BBVA y Sabadell

La CNMC ha sancionado a estas 4 entidades financieras por concertarse para ofrecer derivados de tipos de interés en condiciones distintas de las pactadas con los clientes, en las que se especificaba que se contratarían en *"condiciones de mercado"*. Estos derivados eran utilizados como instrumentos de cobertura del riesgo de tipo de interés asociado a créditos sindicados para la financiación de proyectos. La investigación ha puesto de manifiesto que las entidades de crédito se ponían de acuerdo antes de realizar la oferta al cliente para fijar unas condiciones alejadas de las que se habían comprometido a proporcionar, **dando a la vez imagen de que cada una estaba consultando las condiciones de mercado.**

En este caso **BBVA ha sido sancionada con 19,8 millones de Euros**. ¿Quién ha sido el responsable de este asunto? Todos sabemos que **una cuestión de este calado viene dada desde arriba**, desde muy arriba (Todos me entendéis). En este momento **cabe recordar el Código de conducta aprobado por el Consejo de Administración de BBVA el 28 de mayo de 2015.** En la carta adjuntada por el Presidente en su 5º párrafo incluía: "Este nuevo Código es uno de los más avanzados de la industria y refleja de forma muy clara una idea que hemos reiterado en numerosas ocasiones: en todo momento nuestro comportamiento ha de ser legal, ajustándose a la letra y al espíritu de la Ley, que debemos cumplir sin buscar interpretaciones forzadas para eludirla; además, ha de ser moralmente aceptable y susceptible de ser publicado sin que ellos nos genere ninguna incomodidad..."

En este asunto, y de forma interna, **¿BBVA va a buscar responsables? ¿Estos responsables van a tener alguna consecuencia?** Porque cuando un trabajador de BBVA comete un fallo, según el Código de Conducta tan cacareado, suele tener consecuencias graves, como las debería tener este asunto.

ME LO DAN SIN PEDIRLO.... PEDIDO ESTABA

Con fecha 22 de Noviembre 2017 CGT reclamamos de modo fehaciente a la Dirección que se facilitara a todas las personas en activo con derecho al **Capital Adicional del Fondo Pensiones**, el valor del mismo, como la mejor forma de situarse ante su situación laboral. Lo contamos en AL DIA-12 de 2017. Lo tienes si quieres en nuestra www.cgtentubanco.org

En su momento apoyamos que (tras haberlo negado con anterioridad el Banco) se comenzara dando el dato sólo a quien lo pidiera a partir de los 62 años, para no "colapsar" el sistema de algo novedoso que generaría dudas y controversias y muchas peticiones.

Sin embargo ahora, pensamos que en activo habrá unas 2.500 personas con este derecho en vigor y ya es el momento de dar el dato que en el actual formato (mira que les ha costado ir dándolo primero sólo 1 mes, luego 6 y ahora, por fin, todo el periodo de 24 meses), a toda la plantilla afectada.

El pasado 7 de Febrero se recibió un email del Banco explicando en qué consiste el Capital Adicional y un link para "bajarte" el tuyo de ese periodo entre los 63 y 65 años, **para quienes tienen tal derecho y a quienes cumplen 61 años**. Han dado un "pasito" , veremos que lo den a todos cuanto antes.

MOVILIDAD INTERNA

En el último número de TALENTO y CULTURA uno de sus maravilloso artículos versaba sobre la "Movilidad Interna o cómo en BBVA garantizamos procesos de selección confiables, flexibles y transparente"....

Nos alegramos de que desde Talento y Cultura se tomen medidas en este sentido ya que hasta ahora, y como era bien conocido por toda la plantilla, todo proceso de selección no era muy de fiar, no parecía muy flexible y muchísimo menos transparente.

Todos conocemos casos e compañeros a los cuales se les movía de puesto y se les daba uno nuevo antes incluso de que se publicase el puesto en el famoso Apúntate o incluso antes de que finalizase el periodo de apuntarse en el Apúntate.

Todo el mundo sabe que en este Banco no se hace ningún movimiento interno si no es con el beneplácito del Zona, CBC o Jefe de Departamento correspondiente. Ya es hora de que desde Talento y Cultura tomen medidas para que sean autónomos en la toma de decisiones y que sean claros y transparentes a la hora de proponer o impulsar cualquier movimiento interno dentro de BBVA.

QUIEREN MAS… Y LO SABES¡

Año nuevo y objetivos nuevos. Y como siempre más duros, mas y mas duros. La verdad es que esta canción ya nos suena, porque todos los años son lo mismo. Cada vez mas y mas. Cada vez más vueltas al tornillo hasta que el tornillo revienta.

De lo más gracioso de turno es que nuestros jefes directos, directores de oficina o CBC, se nos quejan a nosotros, nos dicen que este año los objetivos son muy complicados, que han subido casi un 30% más en tal y cual epígrafe. Pero también sabemos que cuando nuestros jefes se reúnen con los respectivos jefes de Zona nadie se atreve a decir nada, lo más que llegan a decir es que "estos objetivos son muy ambiciosos"...

Hay un dicho que dice "Ante el vicio de pedir está la voluntad de no dar" No hemos de llegar al extremo de que para que estos Directores de Zona y demás calaña lleguen a sus Dor-ados objetivos, nos saquen la sangre, la salud y la vida. En menos de un mes de este año ya he visto a compañeros/as llorando y con amagos de ansiedad. Y no llevamos ni tres meses. Hasta donde van a llegar? Como acabaremos el año? Somos profesionales y sabemos cuál es nuestro cometido pero todo tiene un límite. El primer paso en esta lucha es afiliarse.

Aquí no se contrata

¿Qué somos? ¡Una oficina bancaria!

¿Qué hacemos? ¡¡¡Vender productos bancarios!!! ¡¡¡Error!!!!

Aquí no se contrata. Nuestro día a día en las oficinas de esta santa casa es: Buenos días, Sr Pérez, ¿ha traído el móvil? Recuerde que sin él no hay préstamo...ni aportación de fondos...

Y es que las últimas directrices dadas por nuestros " responsables" (zonas, cbcs), que menos mal que los tenemos, porque qué haríamos sin ellos...perdón, vuelvo al tema. Las directrices son las siguientes: no se pueden hacer pides en las oficinas, se ha de contratar por la IP del banco o móvil del cliente. Prohibidas las pólizas. Los fondos tampoco. Las aportaciones han de ser realizadas por las mismas vías alternativas que las dichas anteriormente.

Tú llamas al cliente, tú lo gestionas, tú le haces venir, y cuando el cliente se desplaza a la oficina, le ofertas los fondos y acepta...pues saque el móvil y ya le contrato. La imagen, sobre todo con algunos clientes de valor, es patética y vergonzosa.

Está claro que la sociedad va encaminada a un mundo digital, que los clientes cada vez usan más estos medios alternativos para su dinámica bancaria diaria. Totalmente de acuerdo. Pero de ahí, a que el cliente quiera realizar la gestión en la oficina y no se " pueda", y se le tenga que pasar datos del móvil de la oficina para poder contratar el producto deseado, es una vergüenza y un despropósito sólo válido que para aquellos ciegos que no quieran ver, crean que se está logrando ese banco digital por el que tanto suspiran y para que hinche pecho el responsable de turno por el alto índice de digitalización conseguido (aun sabiendo que son gracias a las aportaciones a los fondos realizadas por los propios empleados desde su móvil y en muchos casos fomentados y dando la idea ellos)

Digitalización sí, pero con cabeza, si se nos permite pensar...

Noticias

BBVA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

El padre de la economía del cambio climático, William Nordhaus, acaba de ser galardonado con **el Premio Fundación BBVA Fronteras del Conocimiento** en la categoría del cambio climático. Sus modelos se usan para determinar los costes y beneficios de reducir las emisiones de CO_2.

Este economista se ha enfrentado a calibrar el coste económico que está provocando el cambio climático, lo cual es básico para que los poderes económicos dejen de arrasar el planeta. Sin embargo, hasta él mismo es consciente de que no dejarán de hacerlo, si no tomamos la iniciativa la ciudadanía y nos empoderamos como ciudadanos democráticos, participando de los criterios políticos y exigencias necesarias a los "poderosos" que nos gobiernan y manejan.

William Nordhaus ha dicho cosas tan duras como estas:

"No tomar medidas es como jugar en un casino, y se está jugando con el futuro del planeta y de nosotros mismos. Veremos más consecuencias en 15 años"

"Es posible un crecimiento económico con menor aumento de la contaminación. Es necesario que los Gobiernos tomen medidas regulatorias y utilicen herramientas como sanciones e impuestos."

"Hay un tipo de gente que es ignorante, que no tiene tiempo porque se dedica a su familia o trabajo, ni interés en saber, y luego hay compañías y políticos interesados en negar el cambio climático, pero los argumentos que utilizan son pobres. Hace años también había quienes negaban la vinculación del cáncer con el tabaco, hoy ya nadie duda de ello. Hay una mezcla entre no comprensión científica e intereses económicos."

"Para ser efectivo hay que unirse y forzar a los Gobiernos a tomar medidas"

HEMOS RECLAMADO DATOS DE LOS DESPIDOS OBJETIVOS Y LAS BAJAS INCENTIVADAS

Con fecha 10/07/2017 reclamamos oficialmente por escrito a la Dirección nos indicaran dentro de su Información Trimestral obligatoria, los Despidos producidos como "objetivos" y el número de personas que han sido Baja Incentivada en la Empresa.

El Banco sí informa del número de Expedientes Disciplinarios abiertos y sus distintas resoluciones, entre ellas el despido cuando éste se produce, pero NO INFORMA de cuántos Despidos Objetivos se han producido. Este dato es obligado y muy importante. Hasta hace poco, **en BBVA sólo se producían Despidos Disciplinarios pero hoy tenemos conocimiento de que sí se han producido algunos OBJETIVOS**, cuya legislación es diferente y están topados trimestralmente en su cifra. Conocemos casos puntuales en que el Despedido ha sido por "motivos Objetivos" y no vemos dónde se recoge tal casuística.

En cuanto a las Bajas de la Empresa, la Dirección nos informa trimestralmente, como marca la ley, agrupándolas según casuística, **pero no hay una que refleje y nos permita identificar las Bajas "Incentivadas",** es decir aquellas pactadas mediante acuerdo de las partes con su correspondiente indemnización.

A primeros de este 2018 hemos vuelto a reclamar estos datos, porque, además del retraso injustificable en entregar la Información legal Trimestral a los Sindicatos, siguen sin aparecer los datos requeridos de modo identificable.

CIERRES DE OFICINAS

El presunto desliz cometido tiempo atrás por el Consejero Delegado cada vez adquiere más visos de realidad. Sigue el imparable chorreo – que no goteo – de cierres de oficinas, con desastrosas consecuencias para lxs trabajadorxs y para la clientela, unos viéndose democionados y/ó desubicados de buenas a primeras y sin certeza de su próximo destino hasta casi el día antes del cierre, y otros maltratados y ninguneados, pues muchas plazas se quedan sin oficina BBVA, si acaso con la eventual presencia de un agente, que mucho nos tememos que poco interés va a poner en cuidar a los clientes que no repercutan directamente a su cartera.

No es que el Banco se esté digitalizando, es que se está volviendo etéreo. Todo parece reducirse a bytes y más bytes y la atención personal y conocimiento del cliente pasan a un plano secundario.

Crucemos los dedos para que nuestras cabezas pensantes "piensen" un poco más en la clientela y en su capital humano, y que no conviertan el banco en una plataforma cibernética fácilmente engullible por monstruos tipo Amazon o Google. Una cosa es modernizarse y otra hacerse el harakiri con la antena del router… ¿sabrá la Dirección modernizar el Banco sin convertirlo en un AliExpress, lleno de clientes anónimos e infieles?. No podemos menos que tener dudas bastante razonables…

CINE

Singularidad extraordinaria en el cine:

ARMAND GUERRA

En el período entre 1932 y Julio del 36, al igual que en otras industrias cinematográficas, la producción española se vertebró acoplada a unos géneros cinematográficos muy bien definidos y rigurosamente codificados, calcados de los grandes modelos norteamericanos (melodramas, musicales, suspense, comedias,...), con la excepción de algún género autóctono: *la zarzuela filmada y la españolada.* El cine español de ese período abordó a veces, aunque de forma escasa, en registro de *folletín*, algunos problemas "sociales" que habían tentado ya a otras cinematografías europeas: jóvenes descarriadas, mendigos callejeros, etc... Siempre en un tono cristiano-lacrimoso.

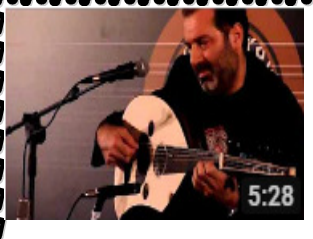
La vigencia del *folletín* como modelo narrativo no se halló únicamente en las derechas, puesto que un anarquista como **Armand Guerra**, periodista valenciano recurrió al modelo de "melodrama social" cuando realizó en 1936 su **Carne de fieras,** película cuya sonorización quedó interrumpida al estallar la sublevación fascista. Su argumento, a grandes rasgos, era sobre un niño desvalido que cae en el estanque del Retiro y es adoptado por una pareja. Lo curioso de este film es que la actriz, *Marlene Grey,* trabaja como bailarina y se exhibe desnuda en el interior de una jaula de leones, permisividad erótica muy rara en aquella época.

Este hombre se había formado en el cine mudo con franceses tan conocidos como Sebastián Faure, Jean Grave y otros en la década de 1910, y también con los alemanes Murnau, Fritz Lang, y el anarquista Rudolf Rocker, en la década de 1920, en los mismísimos estudios de cine berlineses UFA, que eran el Hollywood de Europa en aquella época. También trabajó en los años 30 con Imperio Argentina y con José Luis Gutiérrez de Filmófono.

. Su verdadero nombre era Jose Mª Estivalis Calvo, también escritor y periodista. A pesar de que desempeñó todo tipo de trabajos en el cine, no sólo el de director , hizo de guionista, actor, director de carteles de diálogo, traductor, productor, tramoyista, etcétera, sólo conservamos de él diez películas conocidas, algunas sólo como actor o con otro oficio.

En 1936 dejará sin montar su único largometraje, ya citado: **Carne de fieras**, para participar con su cámara y pluma en la Revolución Libertaria de la que finalmente, también tendrá que huir a causa de las checas comunistas que le llevarán al exilio y la muerte en París por los nazis.

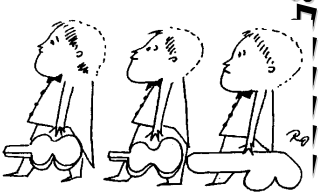
Le métèke



Haig Yazdjian es compositor y vocalista. Nació en Alepo , Siria , en 1959 de padres armenios . Él ha vivido en Grecia, que es donde comenzó su interés en la música oriental. Su primer exito, TALAR, apareció en 1996 y aceleró su popularidad.

Basta de decir que ha colaborado con **Loreena McKennitt** .

Solo resta escucharle. PK



Música

DATOS DE LA EPA CUARTO TRIMESTRE 2017

" se crean 480.000 puestos de trabajo… la economía crece al 3'2%... el déficit cumple con Bruselas…" Dicen los grandes titulares de los medios oficiales, **PERO en la misma EPA aparece también:**

- La tasa de temporalidad al acabar 2017 es del 26,7%, sobre el total de personas ocupadas.
- El 30% de todos los contratos suscritos en el 2017 tuvieron una duración inferior a un mes.
- De los 21'5 millones de los contratos realizados en este período, solamente 1'2 millones fueron fijos y 19'5 temporales.
- El 30% de todos los contratos realizados en el 2017 -6'15 millones- se realizaron en el sector servicios y, de éstos, **3'4 millones tuvieron una duración máxima de 7 días.**
- La población contratada en estas modalidades temporales son, **mayoritariamente, mujeres**.
- Las horas extras no pagadas ascienden a 6'4 millones **a la semana** y suponen el 46% de todas las horas extras realizadas.

LA MARCA BLANCA DE BBVA: ACB

No es que lo digamos nosotros, sino que en su campaña promocional lo dicen ellos mismos: Son los más baratos. Un buen argumento sindical. ACB pidiendo la afiliación ha publicado una comparativa de cuotas sindicales en la que ellos cobran anualmente 100€ y los Sindicatos sociales entre 151 y 156 €/año.

Todos sabemos por experiencia que a veces hay productos "blancos" que merecen la pena, pero muchas otras veces no. El precio es una variable, pero no siempre la más importante.

ACB en su campaña indica que ***"sus afiliados encuentran, por ese precio, plena cobertura jurídica, asesoramiento, formación, servicios sanitarios, conciliación familiar, en definitiva más protección sindical y a un coste económico más que razonable."***

La diferencia de precio entre el sindicalismo con presencia en todas las provincias y un sindicato como ACB, corporativo, es decir que se dedica sólo a una categoría o a un Sector, ES NATURAL Y LÓGICA. **Los Sindicatos sociales, la CGT, contamos con un servicio jurídico en cada provincia y en otras ciudades según tamaño, además tenemos un servicio jurídico propio para el Sector (FESIBAC-CGT) y, en el caso de CGT-BBVA, por decisión de nuestra Sección Estatal, otro servicio jurídico propio para toda nuestra actividad**. Es decir, una persona afiliada a CGT tiene un trato directo con un abogado si lo necesita, porque lo tenemos en cada provincia. Además, toda la sección contamos con un abogado especializado en el Sector y otro en la propia Empresa para poder así llevar adelante consultas de mayor especialización o la interposición de Conflictos Colectivos. Necesites o no un servicio jurídico que tu Sindicato tenga capacidad de interposición jurídico-sindical es FUNDAMENTAL, para el ejercicio real de tus derechos. Inicies tú una demanda, lo haga otra persona o el propio Sindicato mediante Denuncia en Inspección o Conflicto Colectivo en la Audiencia. **Pregúntate** cuál es la última Demanda o Conflicto Colectivo que ACB ha interpuesto. Yo, no recuerdo ninguno, a lo sumo, en alguna ocasión se ha sumado al de otro Sindicato.

ACB, no cuenta siquiera con locales propios, al menos conocidos, mientras que **CGT tiene 97 locales en todo el Estado**. **La inmensa mayoría en propiedad y algunos cedidos por el Estado por aplicación del reparto del Patrimonio Sindical Acumulado** (era franquista). Estos locales no son sólo "sedes" cercanas con servicio jurídico en casi todos, sino que **son además grupo de personas para ayudar, con medios, maquinaria y servicios solidarios**. **Pregúntate** cuál es la última campaña de solidaridad, de iniciativa sindical reivindicativa que ha protagonizado ACB, cuándo es la última vez que sus delegados han intervenido, cuando se han movilizado o han participado en algo tras una pancarta propia o unitaria. ¿Cuántas personas delegadas de ACB activas sindicalmente

CONTIGO PERO DE VERDAD

Con fecha 12 de Mayo 2016, los 9 **Sindicatos presentes en BBVA nos dirigimos por escrito a la Dirección del Banco**, planteando la apertura de negociaciones en 3 temas muy concretos:

Actualización del Plan de Igualdad.

B) Mejora de la aportación al PPE (Descongelación de la aportación de 540,91€ al Fondo Pensiones).

C) Acuerdo Condiciones Colectivo BBVA Contigo. *Este colectivo tiene como función la venta de productos bancarios y financieros de activo, pasivo e intermediación, asesoramiento financiero, gestión de cuentas, etc. Si bien, al principio estaban situados en Departamentos específicos para ello, en la actualidad, hacen la misma función pero situados en oficinas de la Red.*

Sus funciones, especialización y dedicación a la misma son semejantes a las ejercidas por los Asesores Financieros y Directores, sin embargo, y a modo de ejemplo, no existe un acuerdo que regule la jornada y compensaciones económicas para dicha función, como sí para Asesores Financieros, según acuerdo de 2005. Regular las condiciones del Colectivo BBVA Contigo conllevaría la transparencia, claridad y aplicación uniforme de lo pactado, adecuándolo al marco legal horario, evitando así, situaciones discriminatorias subjetivas, puestas en evidencia según personas y territorios.

Desde entonces no ha habido ni respuesta del Banco, ni apertura de una mínima vía de Negociación al respecto. Hemos de ser conscientes que la empresa no Negocia en clave de mayor o menor justicia, sino simplemente busca el Acuerdo si con ello evita o minimiza un hipotético Conflicto de alguna índole. **En CGT pensamos que los Sindicatos hemos de dar prioridades a los problemas de la plantilla y asumir**, cuando su "peso" y la cerrazón de la Dirección son evidentes, **el conflicto necesario** para que a la Dirección se le evidencie el tamaño del "dolor" o el conflicto laboral. **Demasiadas veces no somos capaces de hacerlo con nuestros delegados y medios sindicales**. Casi nunca, por desgracia, la plantilla afectada está por secundar activamente las acciones sindicales. Sería un error pensar que el problema está "en pedir". **Hemos de dar más pasos**. Los Sindicatos no son "letras", son personas enfrentando un problema y sus herramientas son simples. Cierto es que cada Sindicato responde a un modelo, también de ejercer presión. Quizás todos valgan o no tanto, pero **lo indiscutible es que, sólo pidiendo, no vamos a avanzar en reivindicaciones como las de CONTIGO, que son básicas.**

EL CAMINO SE HACE SUMANDO PASOS

En **diciembre de 2015** demanda de **conflicto colectivo** ante la Audiencia Nacional para que se obligase a la Empresa a llevar ese registro de la jornada. En **febrero de 2016**, **CGT y Banco Santander** llegamos a un **acuerdo en la propia Sala de la Audiencia Nacional** para, en un plazo máximo de tres meses, junto al resto de la representación sindical, **negociar un sistema de registro de jornada para toda la plantilla**. Y caso de no llegar a ningún acuerdo, el Banco se obligaba a implantar uno unilateralmente. Sucesivas dilaciones sin acuerdo consentidas y amparadas por los Sindicatos institucionales dieron tiempo a que el recurso de Bankia en una causa como esta ante el **Tribunal Supremo**, **anulase** en **marzo de 2017** la obligación de las empresas a registrar la jornada de trabajo, en tanto no se modificara en ese sentido la actual legislación. El Santander inmediatamente cerró cualquier posible negociación.

Desde **CGT nunca nos hemos dado por vencidos**. Por ello, acudimos inmediatamente al **Congreso de los Diputados** para solicitar que se realice una **modificación del Estatuto de los Trabajadores** que, obligue a las empresas a registrar la jornada y acabar así con la lacra que suponen las prolongaciones ilegales de jornada. **Proposición de ley** que, en estos momentos, ya se está tramitando.

Igualmente, **presentamos demanda de ejecución del acuerdo** al que llegamos en Febrero 2016. El **7 de noviembre** se celebró la vista. Una vista dónde, a pesar de estar citados como parte interesada, **no comparecieron CCOO, UGT, FITC y STS**.

Finalmente, la **Audiencia Nacional nos ha dado la razón y desestimando el recurso presentado por la Empresa, le obliga a cumplir lo pactado con CGT** en febrero de 2016 que, no es otra cosa que **implantar un sistema de registro de jornada para toda la plantilla del Banco**. Está visto que el que la sigue, la consigue. Así que de nuevo han de abrirse las Negociaciones comprometidas.

CGT

CGT

BOLETIN SECCIÓN SINDICAL CGT

cgtbbva.estatal@cgtbbva.net