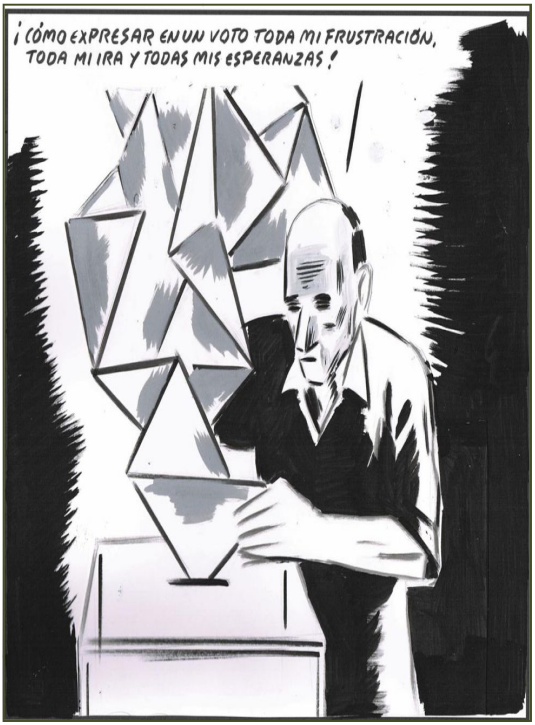
La HORMIGA

CGT

ABRIL 2019

13



NUEVA TEMPORADA 2019-2023

La enorme plaza estaba abarrotada, no nos conocíamos, hordas de gente llenaban cada hueco, y yo sólo sabía lo que me había dicho: *"me reconocerás por las formas"*.
Y así fue.

Porque mi sindicato siempre ha "mantenido las formas", lo cual para mí significa que siempre ha mantenido la misma línea de actuación, la misma respuesta ante problemáticas semejantes, nos ha consultado ante la duda de firmar o no, nos ha transmitido verazmente y en tiempo lo que acontece y nos afecta, nos ha hecho sentirnos parte en cada actuación patente en la que toma parte.

Por todo ello, por esa simbiosis, por ese espíritu de colaboración que nos embulle, seguimos formando parte de un grupo que crece con nosotros/as y para nosotros/as...por ello seguiremos manteniendo las formas.

Sitio de Literatura

PEREGRINO

¿Volver? Vuelva el que tenga,
Tras largos años, tras un largo viaje,
Cansancio del camino y la codicia
de su tierra, su casa, sus amigos,
Del amor que al regreso fiel le espere.

Mas, ¿tú? ¿Volver? Regresar no piensas,
Sino seguir libre adelante,
Disponible por siempre, mozo o viejo,
Sin hijo que te busque, como a Ulises,
Sin Itaca que aguarde y sin Penélope.

Sigue, sigue adelante y no regreses,
Fiel hasta el fin del camino y tu vida,
No eches de menos un destino más fácil.
Tus pies sobre la tierra antes no hollada,
Tus ojos frente a lo antes nunca visto.

LUIS CERNUDA

Que salario tan dispar
El mío y el suyo señor Casado,
con el mío se puede llegar
a duras penas al mes pasado,
el suyo da para ahorrar
después de haber aportado
en alguna Sicav.

Por qué le molesta tanto
que quieran aumentar
el mínimo interprofesional
si a usted no se lo han rebajado.

Porqué ese continuo ladrar
de un partido tan popular,
o es para disimular
que ese nombre no es real.

Porqué le niegan el pan
a los que han dejado de lado
en sus años de mal gobernar
mirando hacia otro lado.

Si es verdad que nos vamos a reencarnar
espero que a ustedes les toque nacer
en un poblado sin agua, sal, ni pan,
porque tienen mucho que aprender
de lo que es tener humanidad,
caridad, igualdad, y fraternidad,
palabras que no saben conjugar
en su partido tan popular.

JOSÉ RAMÓN LORENZO.

EL CAMBIO CLIMÁTICO

Inusual primavera nevada
el tiempo sigue inestable
temperaturas a la baja
invierno que no se despide.

Hay quien dice que no pasa nada,
negación absurda de lo evidente,
roto el equilibrio de la naturaleza
de consecuencias sorprendentes.

Oscuros intereses ocultos
pretenden engañas a la gente,
aquellos que al dinero rinden culto
y no les importa lo indecente.

El cambio climático ha llegado
pero aún se puede detener,
no podemos quedarnos parados,
reformas hay que emprender.

Utilizar nuevas tecnologías,
evitar las más contaminantes,
favoreciendo a las eficientes y limpias
transformándolas cuanto antes.

Es un deber de nuestra generación
conservar o mejorar lo heredado,
evitando que lo destroce alguna nación,
preservarlo antes de que esté agotado.

EL POETA

Noticias

La unión hace la fuerza

Muchas veces se critica a los sindicatos porque no consiguen nada o porque lo único que pretenden son privilegios para ellos mismos. Como con todo lo demás en la vida, juzgamos las cosas por lo que tenemos más cerca y cierto es que muchas veces no ha sido el mejor ejemplo. Pero en la actualidad más que nunca es necesario volver a unirnos. La empresa ha aplicado muy bien el "divide y vencerás" y nosotros les hemos dejado. Antes, las condiciones de los empleados eran bastante similares y ahora cada uno tiene un horario (unos porque pertenecen a BBVA Contigo, otros porque lo firmaron fuera del convenio, otros mantienen el de convenio…),los criterios de valoración y evaluación del desempeño son totalmente subjetivos y arbitrarios, y al final todos creemos que nos hacen un favor poniéndonos un 8,75 en la valoración hasta que te enteras de el "favor" que le han hecho a otro es de un 9,5. En definitiva, si habláramos más entre nosotros, si compartiéramos la información que tenemos y sobre todo, si creyéramos que la unión hace la fuerza, la balanza de nuestros derechos y obligaciones se equilibraría y empezaríamos a ver la necesidad de defender nuestros derechos colectivamente.

¡¡DESCONGELÉMONOS YA!!

En el año 2000 se negoció la externalización de los complementos de Jubilación, invalidez y fallecimiento establecidos en el Convenio de aquella fecha. Dio lugar al Fondo de Pensiones de empleo BBVA que conocéis.

Las personas ingresadas en Banca Privada a partir del 08-03-1980 no tienen derecho al complemento de jubilación (así lo estableció el Convenio de aquel año firmado por UGT). En Argentaria, a su creación, se dejó un Fondo de prestación para la plantilla procedente de BEX y de Banco Cantábrico, pero los que procedían de empresas sin este derecho (Caja Postal por ejemplo) o ingresos directos en Argentaria, pasaron a tener una aportación anual de 540,91€.

En la negociación del Fondo de Pensiones BBVA, **sólo logramos que tal aportación de 540,91€ se aplicara a todas las personas procedentes de BBV** que, ingresadas después del 08-03-1980, no tenían nada en su Fondo Pensiones **o para los nuevos ingresos BBVA**. Fue realmente muy poco lo mejorado para este colectivo, porque ni siquiera logramos que hubiera retroactividad desde la fecha de acceso al Banco, de modo que **desde el año 2000, tiene lo mismo quien ingreso ese año, que quien llevaba 19 años en BBV.** Pero a título anecdótico mucho más ridículo es lo de ARGENTARIA-Caja Postal que tienen la aportación de 540,91 desde el año 1992, va ya para 27 años, a este paso se logrará que se jubilen todos los de esa procedencia con la misma aportación. ¡¡¡¡VAYA TELA!!!!

En el año 2007, con el Acuerdo de Homologación de BB.SS. por firmarse, **la Dirección prometió, como aliciente, que firmándolo podría plantear una DESCONGELACIÓN de los 540,91€** revisándolos al alza. ¡HASTA HOY! ¡ES MUCHO DINERO!

En Mayo 2018, los 4 Sindicatos estatales alcanzamos, por fin, **una reivindicación unitaria al respecto**: Pasar de los actuales 540,91 a 600€ en 2018, 700€ en 2019, 850€ en 2020 y 1.000€ en 2021. En el año 2021 estos 1.000€ serían el mínimo, pero **la aportación será proporcional al Nivel Retributivo de cada trabajador** (3% del Nivel Retributivo).

CGT, además, si logramos abrir esta Negociación, plantearemos un pago único al Fondo de cada persona en función de la antigüedad para paliar mínimamente los 20 años de sequía hasta el año 2000 y la congelación desde 2007.

El Santander ya nos ha superado y, casi duplicando su anterior cantidad, ha fijado 800€/ año la aportación mínima a su plantilla. **Hemos de DESCONGELARLO**.

Sabías que ...

•George Washington es el único presidente en la historia de Estados Unidos en haber obtenido el 100 por cien de los votos del Colegio Electoral, el órgano que elige al presidente.

James Monroe estuvo a punto de igualarle, ya que en 1820 recibió todos los votos electorales salvo uno. Se dice que un delegado de New Hampshire votó en contra porque quería que Washington pasara a la historia como el único presidente elegido por unanimidad.

•Hasta las elecciones de 1856, era necesario tener una propiedad para poder votar, algo que solo cumplían los hombres blancos, por lo que el 94 por ciento de la población quedaba excluida.

•En 1870, el Congreso aprobó la 15 Enmienda de la Constitución, que concedía el derecho de voto a los afroamericanos y demás ciudadanos que no fueran blancos. Sin embargo, muchos estados, principalmente no les permitieron el voto hasta la década de 1960, cuando se aprobaron las leyes de Derechos Civiles.

•En el caso de los nativos americanos, el Congreso no les dio derecho de voto en las elecciones presidenciales hasta 1924, pero algunos estados se lo prohibieron hasta los años 1940.

•En cuanto a las mujeres, aunque la Constitución no dice nada expresamente sobre su derecho a voto, lo cierto es que los estados no les permitían votar. Finalmente, tras décadas de movilización, en 1920 se aprueba la 19 Enmienda, que otorga el derecho de voto a las mujeres.

•George Washington pronunció el que ha sido hasta la fecha el discurso inaugural más corto: de 135 palabras. Por su parte, el 'whig' William Henry Harrison tiene el récord del más largo: 8.445 palabras.

Harrison estuvo hablando durante más de dos horas en medio de una fuerte tormenta de nieve, lo que le hizo resfriarse y terminar muriendo de neumonía un mes después de jurar el cargo. Su prematura muerte le convierte también en el presidente que menos ha estado en el cargo: 32 días.

•Ocho presidentes han muerto en el ejercicio de su cargo. La mitad de ellos murieron asesinados (Abraham Lincoln, James Garfield, William McKinley y John F. Kennedy). El resto murieron por problemas de salud: William H. Harrison (neumonía), Zachary Taylor (gastroenteritis), Warren Harding (infarto) y Franklin D. Roosevelt (derrame cerebral).

•Ronald Reagan ha sido el presidente de mayor edad en acceder al cargo, además de ser el único divorciado. En su primer mandato, en 1981, tenía 69 años, mientras que al asumir el segundo tenía ya 73. Por su parte, John F. Kennedy ha sido el presidente electo más joven hasta la fecha, con 43 años en el momento de tomar posesión y también el primer católico.

•En las elecciones de 1984, Ronald Reagan recibió tanto el mayor número de votos populares (54.445.075) como el mayor número de votos electorales (525) cosechado jamás por un candidato. Además, el republicano ostenta también el récord de haber conseguido el apoyo de 49 estados, aunque en este caso compartido con el también republicano Richard Nixon, quien logró este mismo resultado en 1972.

Elecciones EEUU

•El demócrata Grover Cleveland es el único presidente que tras haber dejado la Casa Blanca consiguió volver a ser elegido para un segundo mandato no consecutivo. Esta circunstancia hace que se le considere el presidente 22 y el 24.

•Hasta que se aprobó la 22 Enmienda en 1951, el número de mandatos presidenciales no estaba limitado. El récord lo tiene Franklin D. Roosevelt, con cuatro. Desde entonces, los presidentes pueden estar un máximo de dos mandatos.

•Gerald Ford es el único presidente y vicepresidente que nunca fue elegido para serlo. En primer lugar, se convirtió en vicepresidente tras la dimisión de Spiro Agnew en 1973 y posteriormente llegó a la Casa Blanca tras la renuncia de Nixon por el caso 'Watergate'.

Esta fue la primera vez que se aplicó la 25 Enmienda, aprobada en 1967, la cual estipula que el presidente es el encargado de designar al vicepresidente, quien debe ser confirmado por una mayoría en el Congreso.

Noticias

Endesa instalará en Aragón un parque eólico para BBVA

Endesa, a través de su división de energías renovables Enel Green España, va a construir en la localidad zaragozana de Villanueva de Gállego un parque eólico de 34,64 megavatios (MW) de potencia instalada. Lo curioso de este caso es que lo hace bajo la modalidad de un acuerdo de compraventa de energía a largo plazo (PPA, por sus siglas en inglés) firmado con BBVA.

Esta fórmula, cada vez más utilizada en renovables, garantiza al generador de energía unos ingresos con los que poder financiar sus proyectos, mientras que la parte consumidora se asegura un aprovisionamiento de electricidad a largo plazo a unos precios más bajos que los del mercado. El contrato entre la eléctrica y el banco se cerró el pasado verano, pero ayer se conoció que el parque eólico se ubicaría en tierras aragonesas, según una información que ya ha sido confirmada por Endesa.

El parque cubrirá el **30% del consumo energético de BBVA en España**. Endesa proveerá el 70% restante mediante el modelo de suministro tradicional basado en certificados verdes, tanto en edificios corporativos como en la red de sucursales.

Esperemos que este paso sea una apuesta fuerte por las Energías Renovables de BBVA y no solo una mera lavada de imagen de nuestra institución.

La situación creada por el hombre en el planeta no está para cumplir porcentajes por imagen, sino para llegar al 100%, por cualquiera que tenga medios para hacerlo. Y BBVA tiene los medios y también una responsabilidad.

Villarejo vigila el mundo

En estas fechas hablar de que **el ex comisario José Villarejo** ha estado investigando a diestro y siniestro no es ninguna noticia. De hecho no nos extrañamos de que incluso haya llegado a espiar a **ONGs como Greenpeace para BBVA,** como ha aparecido en diversos medios. ¿Pero por qué motivo se gastaban el presupuesto del Banco en estas investigaciones? ¿Para sacar trapos sucios de las personas, ONGs o las instituciones que no estuviesen de acuerdo en todo con BBVA? Greenpeace ha sacado diversas campañas contra BBVA cuando desde este banco se han apoyado financieramente a diversas empresas que tienen Proyectos que pueden ser Medioambientalmente peligrosos. ¿Buscaba FG tener armas para contrarrestar dichos ataques? No puedo encontrar otra respuesta.

Villarejo elaboraba informes periódicos sobre los movimientos y contactos de los perfiles en redes sociales de organizaciones como Greenpeace.

El último proyecto que denunciaba Greenpeace consiste en la **construcción de un gigantesco oleoducto de 1.150 kilómetros** que transportaría arenas bituminosas (un tipo de alquitrán denso muy contaminante) desde el interior de Canadá hasta el Pacífico, atravesando y amenazando las tierras de pueblos indígenas que no han dado su consentimiento.

¿ERA SU CRISIS O NUESTRA CRISIS?

Entre el tercer trimestre de 2007, que marca el **máximo** nivel de empleo (20,57 millones de personas), y el primero de 2014, cuando se alcanzó el **mínimo** (16,95 millones de empleos) se perdieron **3,62 millones de puestos de trabajo**, pero la recuperación de la actividad económica ha permitido crear más de **2,61 millones de empleos**, a diciembre 2018.

Eso significa que **faltan aún algo más de un millón de puestos de trabajo para volver a los máximos niveles de ocupación**. Una cifra que se alcanzará, si se mantiene al ritmo actual de creación de puestos de trabajo (alrededor de **medio millón al año**), a principios de 2021. **Es decir, que España habrá necesitado 14 años para volver al punto de partida.** Y esto con un crecimiento importante del **trabajo a tiempo parcial que a finales de 2018 es ya del 14,80% del total del empleo.**

Este nivel de empleo inferior al de 2007, hay que situarlo en que **el empleo actual supone un global de cotización a la Seg. Social muy inferior y unos salarios que han venido creciendo por debajo de la inflación.** Es decir, que el coste del empleo en 2018 es inferior en su conjunto al que producía en 2007

Y un ser humano normal, sin contaminar con tanta sabiduría y titulitis, diría: Si la economía se mide por lo que produce y ello, su PIB, en 2018 supera en más de 100.000 MM € al PIB de 2007, **¿dónde se queda la diferencia en el crecimiento del PIB y en el coste de las personas que lo producen? ¿dónde?**

Evidentemente en la retribución "al capital", porque ingresos menos gastos es = a beneficios. Otra cosa es que dado el enorme endeudamiento del conjunto de empresas, buena parte se haya dedicado a una ligera reducción del mismo, pero indudablemente, otra parte, a ser la española la Bolsa más rentable por dividendo.

Y nos dicen: "Hemos salido de la crisis" Y es verdad, ellos sí….nosotros la seguiremos "pagando". **Fruto de "su crisis" es la devaluación del factor trabajo en la Sociedad**.

¡¡¡¡PERO QUE MALA ES LA MEMORIA!!!!

Hace no tanto que se amonestó a empleados por entrar a las web de los clientes desde el ordenador del banco, o a la app desde el móvil corporativo, o incluso por quedarse con las claves del cliente para que obviamente al abuelo de 80 años se le olvidara que el empleado de turno se acordara y se lo reactivaría

Pues ya se nos ha olvidado!! Sobre todo a nuestros jefes, como ahora son muy importantes las ventas digitales ya hay CBCs "sugiriendo" que cuando un cliente venga a la oficina para preguntar por un préstamo personal, hipotecario o un seguro que primero hagamos el formulario por la web para que nos cuente como venta digital. Ayyy estos CBCs pobrecicos que mala cabeza tienen!!!

Yo diría que esto es denunciable en el Código de Buenas Prácticas ya que es manipular y falsear los registros y contabilidades del banco (algunos deberían de leerse este código)

Pero ya habrá compañeros que corran raudos y veloces a realizar esta sugerencia y ser colaboradores en la destrucción del empleo en esta empresa. ¡A todos ellos (si los hay) les diría que sois malos compañeros y cuando estemos todos en la calle os arrepentiréis!

ATRACO A MANO ARMADA

Sentimos, lamentamos tener que volver a ver cómo el Banco por segundo año consecutivo ha vuelto a compensar nuestro premio del DOR con también nuestro premio del RAE.

Es impensable y a nuestro criterio inadmisible, que una entidad en la que los dirigentes se suben el 200% su ya millonario sueldo, a los empleadxs (que somos quienes atendemos a la clientela y quienes aportamos los beneficios) nos racaneen nuestra aportación a la cuenta de resultados.

Desde luego con este tipo de actuaciones por parte del Banco lo que consiguen es desanimar a la plantilla y confirmar que éste sistema de incentivación DOR es una pura patraña.

¿Qué podemos hacer la plantilla? Desde luego como primera medida, NO admitir en las reuniones diarias que nos pongan la zanahoria de los puntos, del DOR, de los semáforos, que hay que aportar mas....no tiene ningún sentido, cuando son ellos mismos los que se cargan la credibilidad de su sistema.

No hay quien entienda cómo se consiguen los puntos, la aleatoriedad de los discrecionales etc.

Noticias

¡AGARRÉMONOS QUE VIENEN TORTAS!

El informe 'Equos' analiza la atención en 3.900 oficinas de toda España. Lo realiza anualmente la firma de análisis STIGA y es el que se usa como estándar de mercado para las principales instituciones bancarias que operan en el estado español. De hecho es la propia banca la que lo encarga.

El conjunto de las 15 entidades analizadas registra una mejoría global en el último año. De ellas, Sabadell y Bankinter son las dos entidades españolas que han proporcionado una mejor atención a sus clientes en 2018, con una nota de 8,17 y 8,02 sobre diez. **Solo dos entidades españolas sufrieron en 2018 un descenso en su calificación respecto al año anterior**: BBVA y Kutxabank. Pero es que **BBVA, no solo obtuvo una nota por debajo de la media del sector (6,59), sino que mostró el empeoramiento más severo, ya que el resultado de la evaluación fue 31 puntos básicos más bajo que en el ejercicio 2017.**

Evidentemente en los sesudos análisis de nuestra dorada cúpula, donde no cabe la autocrítica, nada de este desplome tiene que ver con los cierres por decreto de Excel o las supresiones de caja porque total….ni qué decir que la política de la venta "sí o sí" por encima del servicio al cliente, es no entender lo de los semáforos, etc. Y espera que las Blue Branch y la desvalorización del encuentro presencial con la clientela para nada pueden ser responsables, porque son la apuesta de la casta directiva. Los codazos por colocar seguros que luego no aseguran en condiciones, etc.

Así que, tras la caída en una auditoría de servicio externa, va a ser culpa de la plantilla que no sabemos "atender" o lo que toque.

En España, lo volvimos a hacer, 1.522 MM€ (+10,8%). Y es que el ratio de eficiencia o "productividad" de BBVA-España es del 54,9%.

RESULTADOS 2018

En el Grupo Santander el ratio de eficiencia (productividad) es 2,3 puntos mejor que el del Grupo BBVA (una mejora del 4,89%). Sin embargo, **si miramos sólo España, es aquí BBVA quien tiene una mejor productividad de 1,9 puntos (el 3,35%).**

Habiendo ganado ambas entidades casi lo mismo en España (BBVA 64 MM más), la aportación al Beneficio atribuido de su Grupo es muy diferente. **BBVA-España aporta el 26,2%. Mientras que el Santander-España aporta al suyo el 17% del total.**

Esta productividad es la que lleva al crecimiento del RAE en España por encima del 30% y la Dirección se permite absorberlo del pago de la Incentivación. Es un contrasentido que el Banco cree un concepto (Incentivación) para realizar un cierto reparto de la productividad y luego absorba otro concepto REGLADO, como es lo del RAE, que se marca en la Negociación Colectiva.

¿VENTAS DIGITALES EN LAS OFICINAS?

Desde que han objetivado a las oficinas las ventas digitales, parece ser que lo principal ahora es que los clientes se "autovendan" las cuentas, fondos de inversión, ppis…

Va a resultar que la formación y la experiencia comercial, factores diferenciales de nuestro trabajo, ya no son tan importantes.

Se nos "anima" a que, después de explicar y vender un producto, le indiquemos amablemente al cliente cómo lo puede contratar él mismo a través de su app. ¿Es esto una venta digital? Evidentemente NO.

Cuando un cliente viene a nuestra oficina y ponemos todo nuestro esfuerzo en realizar una venta lo justo es que se refleje como trabajo nuestro, personal, máxime teniendo en cuenta que luego nos catalogan y rankinizan en función de nuestro nivel de ventas.

Por favor, no nos pongan más objetivos contrapuestos y midan las ventas digitales como lo que realmente deberían ser, las iniciadas y finalizadas por los propios clientes.

EL CONTROL HORARIO OBLIGADO PARA LAS EMPRESAS

En diversos medios ha sido noticia que el Abogado General ha propuesto al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que declare que todos los estados miembros de la UE están obligados a legislar que son las empresas las que tienen que llevar a cabo el Control horario DEL TOTAL DE SU PLANTILLA y no sólo de las personas que realizan "horas extras".

En unos medios se mencionaba a declaraciones de CCOO y en otros de UGT. El más "atrevido" especificaba que eran 4 los Sindicatos implicados. Y es que se trata del recurso interpuesto en distintas demandas colectivas en Bancos y Cajas en España y que, ganadas en primera instancia en la Audiencia Nacional, en un recurso de Bankia al Supremo, éste rectificó a la Audiencia y los Sindicatos demandantes (entre ellos CGT) recurrieron al TJUE.

Si logramos que Europa, también en esto, dé un "varapalo" al Supremo y declare la deseada obligación de las empresas al Control Horario del conjunto de su plantilla, **todavía nos quedará el cómo se realiza ese Control**. Ahí, existe alguna Sentencia en la Audiencia Nacional, a demanda de CGT, que ha profundizado algo más, pero **presumiblemente habrá que concretarlo en una esperada Negociación con BBVA.**

No vamos a poner tiritas antes de que haya herida, pero el precedente de Negociación en BBVA tras la conciliación judicial entre empresa y todos los Sindicatos para negociar un Acuerdo, sí que nos pone en guardia sobre el comportamiento de CCOO, UGT y ACB. **Creemos que la plantilla debe tener la palabra de un modo especial en este asunto.** Si logramos que exista un verdadero CONTROL DEL HORARIO y JORNADA DE LA PLANTILLA BBVA, **estaremos alcanzando una importantísima mejora en nuestro ambiente laboral y condiciones de trabajo.**

¿Empresa de Servicios? ¿Mandeeee? ¿Qué es eso?

Cuando empecé en esto de la Banca me enorgullecía el poder ayudar a la gente en su día a día, en poder hacerles la vida algo más cómoda. Atendías a clientes y le dabas un servicio: pagos de recibos, transferencias, ingresos, reintegros, prestamos, plazos, seguros, fondos… Yo creía que esto era una empresa que daba un Servicio al cliente y esto era agradecido por el cliente.

Ahora cada vez damos menos servicio y ponemos más piedras en el camino a los clientes. Sobre todo a aquellos clientes que no quieren abrazar el Salto tecnológico que quiere imponer el Banco. Porque una cosa es dar la opción de que se puedan hacer las cosas por medios tecnológicos, algo lógico y positivo para el cliente, y otra es obligar a los clientes a entrar en ese mundo sí o sí. Y si no quieren ya se encarga el Banco de obligarles cobrándoles si utilicen los medios físicos de toda la vida, vamos, si van a la oficina. Y es que es un no parar: Si pagan un recibo en ventanilla… ¡zasca! Si quieren hacer una transferencia… ¡zasca! Si haces un ingreso en una cuenta de un tercero… ¡zasca! Si quieres un certificado….¡zasca! Un no parar, un orgasmo de comisiones sin sentido que lo único que hacen es cabrear al cliente de toda la vida.

¿Y todo para qué? Para al final cerrar oficinas, quitar servicios a clientes, y lo más importante reducir plantilla. Parece que les sobramos en esta loca carrera hacia la Digitalización en la cual está metida BBVA y que ni ellos mismo saben a donde les va a llevar. Y no se dan cuenta que uno de los mayores (para mí el mayor) activo del Banco somos sus trabajadores los cuales vinculamos a clientes con nuestro trato diario e impedimos que se vayan a otros Bancos. Parece que el Banco no se da cuenta de que seguir solo en la línea de la Digitalización solo conduce a ser uno más en Internet y que nos valorarán mediante el Comparador de Precios de turno y no por nuestros méritos y trabajo.

BANCO DIGITAL Y TECNOLÓGICO

Otra vez mas nos vemos obligados (dadas las críticas y quejas masivas de la plantilla) a manifestar la lentitud de los sistemas informáticos del Banco.

Cuesta creer que un Banco que presume de ser digital, de tener la mejor plataforma APP, de invertir cifras millonarias en plataformas tecnológicas , nos tenga a los empleados de las oficinas tan abandonadxs. No hay día en que no se caiga el sistema informático, con los problemas que ello origina: clientes en cola desesperados , no sabes si se le ha contratado el producto o no, o si se le ha hecho el ingreso, desde que llegas a la oficina tardas mas de 15 minutos en abrir el sistema, y no hay día en que no se caiga el sistema y tengas que reiniciarlo.

Hace poco un compañero de "La Vela" se quedó asustado de ver lo patético y anticuado del sistema operativo que manejamos en las oficinas.

Llamada al banco: hagan el favor de invertir en tecnología para las oficinas, que de cara a los clientes somos las primera impresión.

¿ALGUIEN DA MÁS?

CGT, quizás no seamos los más "ocurrentes", pero entendemos que para forzar la Negociación de la Descongelación de los 540,91€ a nuestro Fondo, **una buena herramienta es NO APROBAR LAS CUENTAS DE LA GESTORA (EGFP,S.A.)** que dentro del primer semestre del siguiente año, hemos de resolver la Comisión de Control del Fondo.

Esta Comisión de Control, por ley, tiene mayoría de los Sindicatos (dado que es un salario diferido de la plantilla) y en BBVA se elige aplicando los resultados de cada elección a Comités de Empresa. Es decir, **si los Sindicatos (CCOO, ACB, CGT y UGT) nos negáramos este año a aprobar las cuentas del año pasado, el Acta de tal negativa y nuestros argumentos irían a la DGS y para la Gestora y el Promotor del Fondo (BBVA) se abre un problema**.

CGT llevamos ya 3 ejercicios no aprobando las cuentas (sí lo hacen los demás) y adjuntando un documento de parte con nuestras razones. Tanto los socios de la Gestora, como el aspirante a serlo, NO HAN RESPONDIDO JAMÁS a nuestra propuesta, pero entienden (alguno lo ha explicado en la campaña elecciones) que es mezclar "churras con merinas". No merece la pena ni discutirlo, porque hacerlo, **no aprobar las cuentas, no sólo se puede, sino que hay razones tal y como argumenta CGT cada año y como hará sobre el ejercicio 2018 próximamente**:

La rentabilidad lograda está por debajo del Índice de referencia. Existe un porcentaje de las inversiones demasiado elevado que se realiza a través de terceros y no directamente y con un resultado no suficiente para la rentabilidad histórica comprometida. Y, por último, se sigue sin plantear en la Comisión Paritaria del Fondo la descongelación prometida de los 540,91€, de modo que **con una rebaja de partícipes en el Fondo del 0,5% en el periodo 2014-2018, se ha rebajado un -21% el volumen de las aportaciones del Banco.**

Y habrá quien, priorizando no entrar en este terreno, dirá que lo de "DESCONGELAR" se ha de negociar en otra Mesa. CGT no decimos que no, **la Mesa nos es indiferente si hay NEGOCIACIÓN**. Pero, ¿cómo hacemos que la haya? **¿Por qué no usar esta presión legal si está al alcance de nuestros bolis?** ¿No hay motivos para rechazar las cuentas de la Gestora?

Porque lo que es evidente es que cuando la Ley nos da la potestad de **APROBAR** o **NO APROBAR las cuentas**, **no es para que revisemos las sumas y restas; sino PARA QUE CUESTIONEMOS el conjunto de la Gestión que ejerce la Gestora (EGFP,S.A.) sobre nuestro Patrimonio,** así como el conjunto del Funcionamiento del mismo.

En CGT estamos dispuestos a aprender y analizar cualquier otra vía que otro Sindicato considere útil. Lo que es inaceptable es que sostengamos la CONGELACIÓN pasados en BBVA 19 años. Y es que no es de ocultar que existe el temor de que tal DESCONGELACIÓN se ponga encima de una Mesa como dádiva, cuando se quiera lograr otra cosa dura del boli de los socios de la Gestora y aspirante a serlo.

PERFORMANCE

EL CLIENTE ES LO PRIMERO: Somos empáticos. Somos íntegros. Solucionamos sus necesidades.

PENSAMOS EN GRANDE: Somos ambiciosos. Rompemos moldes. Sorprendemos al cliente.

SOMOS UN SOLO EQUIPO: Estoy comprometido. Confío en el otro. Soy BBVA.

Así definen los ideólogos BBVA los valores del Banco por los que se nos juzga para obtener una PERFORMANCE que puede dar que actuamos contra estos 3 valores o alguno de ellos de modo continuado o sólo algunas veces. **¡Manda narices!** Suena a broma si no fuera tan serio, supone dinero **y además supone un importante riesgo contra nuestra estabilidad laboral.**

No se trata ya de lo que piensa nuestro Evaluador, puesto que nos consta que ha habido instrucciones como siempre para que X personas figuren en cada grupo de un modo u otro, pero tal hecho no disminuye la gravedad de lo juzgado y lo que representa.

Valorar que el cliente es lo primero, cuando se dan instrucciones, lo mismo hasta el propio Evaluador te las ha dado, para que no inviertas tanto tiempo en determinados clientes o en clientes de otra oficina que necesitan algo de la tuya. Cuando en la teoría cósmica de esos ideólogos del banco, lo administrativo no existe, sea cual fuere la necesidad del cliente. Sólo existe colocarle el producto que toque para volver a verde el semáforo de turno.

Para colmo, con la que está cayendo sobre el comportamiento de la cúpula BBVA en la utilización de dinero de la empresa (cosa de todos sus propietarios) en la defensa de posiciones personales, atreverse a decir que SOY BBVA es una característica de que somos "un Equipo", suena a insulto. Nadie es BBVA, ni nadie debe serlo, sea trabajador, consejero o accionista. En concreto, nosotros y nosotras somos personas asalariadas de BBVA, regidas por un contrato que vincula a ambas partes. Ser BBVA, es dejar de ser lo otro: Persona trabajadora, accionista destacado o consejero, cúpula o directivo.

BBVA: ¿EMPRESA ENFERMA O EMPRESA VIDABLE?

Según el **Instituto Europeo de Psicología Positiva**, al año, en España se pierden por bajas laborales 173 millones de días, lo que equivale al trabajo de 700.000 personas, y tiene un coste para las empresas de millones de euros anuales. Lo más llamativo es que **el 30% de esas bajas en España, son bajas por estrés.**

Hay quien aprende a sobrellevar esta situación, intentando adaptarse a un entorno innecesariamente hostil. Es una opción, pero así no se puede aguantar mucho. De hecho, ante la ausencia de oposición, los ambientes hostiles se expanden y profundizan en su agresividad.

Frente a esto surge **el concepto de Empresa Vidable**. Empresas privadas, trabajos asalariados, que son compatibles con una vida satisfactoria. En las que sus responsables se preocupan de defender la dignidad, el respeto, de la excelencia y también de la exigencia, pero sin exprimir a sus trabajadores.

A menudo los jefes y directivos confunden la exigencia con el despotismo. **Se basan en creencias equivocadas como que a más presión, más rendimiento, que la confrontación entre compañeros es buena** y que para dirigir bien hay que tener un poco de "mala idea".

Igual que educar a base de bofetadas muestra una falta de recursos evidente para enseñar, **la ansiedad, el miedo y el malestar de los empleados supone la incapacidad para dirigir**.

Ser ambicioso y **buscar la excelencia**, elevando la exigencia, **no puede ser incompatible con el bienestar de los trabajadores**. Y es que **es muy distinto llevar a cabo acciones para evitar el conformismo** y el estancamiento, **y otra tener al equipo deseando marcharse**.

Desde la amenaza y el miedo puedes conseguir la acción de los profesionales, pero no su corazón, que es desde donde marcan la diferencia, donde te aseguras su esfuerzo, que den el 100% de sus capacidades **y que intenten que los resultados no salgan simplemente, sino que lo hagan de la mejor manera posible.**

VACACIONES-LIO A LA VISTA

Otra vez hemos pasado por el mes de Febrero y nuevamente hemos tenido que hacer encaje de bolillos en las oficinas para poder cuadrar las vacaciones. Nunca llueve a gusto de todos y muchas veces no hemos podido elegir cuando queríamos y hemos tenido que ceder en algún que otro periodo. Cierto es que siendo imposible satisfacer a todo el mundo si que desde CGT debemos pedir al Banco que ponga los medios necesarios para que en los meses de Verano las plantillas de BBVA puedan irse de vacaciones: que contrate a más Temporales, que amplíe la plantilla de Asociados que pueden cubrir esas vacaciones…

Las vacaciones son un derecho ganado por los trabajadores y reconocido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo. Pensamos que son vacaciones para desconectar, no para tener el móvil en la playa a la espera del correo del CBC o Zona de turno para darnos la matraca de turno.

Desde CGT pedimos a la plantilla que a la hora de elegir y marcar las vacaciones siempre impere el sentido común, por el bien común del ambiente entre las personas que formamos las plantillas de las oficinas y departamentos de BBVA.

Y desde CGT le recordamos a la Dirección de BBVA que no puede exigir a Directores que tienen que coger el mes de Agosto entero de vacaciones si o sí. Por mucho que T&C nos niegue la mayor esta es una práctica habitual en cualquier CBC. Practica que se extiende a la totalidad de la plantilla cuando se cierra una oficina en Agosto.

OFICINAS UNIPERSONALES

Nos informa el Banco que cada vez más, asistiremos a oficinas con una sola persona.

A nuestro juicio es una insensatez dejar una sola persona para todas las actividades: la dirección, contratación, atender clientes, caja, cajeros, la desaparecida administración etc.

Si pretenden que este Banco tire para adelante, que las personas y los sistemas funcionen, tendremos que tener los medios necesarios para el desarrollo de nuestra actividad.

Detectamos que las personas que se quedan solas, al de 3 meses ya empiezan a dar síntomas de ansiedad.

Otra desesperación de la plantilla es asistir insólitos a ver cómo les quitan de su oficina el servicio de caja; esto acarrea el enfado de la clientela, cancelaciones de posiciones, un sinfín de reclamaciones etc.

MEDIDAS FLEXIBLES = JERARQUÍA INFLEXIBLE .

Desde hace varios años, el banco se vanagloria de ser una empresa que persigue la Responsabilidad Social Corporativa y que incentiva la conciliación familiar y otras muchas cosas. Para ello adoptó en su momento varias medidas flexibles, entre ellas la posibilidad de comprar semanas de vacaciones, lo anunció como algo novedoso y muy positivo para la conciliación familiar . Todo un bonito paripé , de cara a la foto , (dichosa foto tan nombrada) simplemente para quedar bien ante los medios y ante los sindicatos.

Porque llegada la realidad, si solicitas esta medida flexible tu superiores jerárquicos no te lo autorizan. ¿De qué sirve una medida flexible si luego nunca se puede adoptar? ¿Es una broma o una tomadura de pelo?

Lo más grave es que ante un petición por escrito a nuestros superiores jerárquicos , ¡¡NO TE RESPONDEN!!! ¿Qué somos? ¿perros? ¿para no tenernos en consideración y darnos una respuesta por escrito? Y segundo , si es una medida flexible que ha adoptado el banco, ¿la negativa no debería estar argumentada y explicada ?

Noticias

TODO UN ESTILO

Sin lugar a dudas, la comunicación es un factor que marca las relaciones. Es igual que sea entre personas o entre organizaciones o de estas con sus usuarios, clientes, socios, etc. Por eso, todo proyecto colectivo define una imagen propia y un estilo de comunicación en función de sus prioridades, valores o estrategias.

En las elecciones, esto es muy evidente al ver cómo nos hemos comunicado cada Sindicato con la plantilla o con su propia afiliación. Mientras **el estilo practicado sea algo asumido por los activistas de esa organización o por su afiliación, todo estilo es respetable** y si no lo es, pues ya se lo dirán o pagarán sus consecuencias.

A mí, personalmente, el estilo que más me rechina es aquel que intenta reproducir los esquemas de la empresa, cuando luego sindicalmente critica a la empresa en esos valores. **Por ejemplo, usar imágenes de personas por humanizar el Sindicato y hacerlo cercano y resulta que esas personas que aparecen no existen en realidad ni en el Sindicato, ni en la empresa.**

Yo, será que soy muy crítico, pero cuando les veo tan guapos, guapas, sonrientes, relajadas, exultantes de felicidad y en grupo, eso sí, siempre en grupo alrededor de algo que parece profesional, se me eriza el vello. **Será que pateo mucho por las oficinas y centros y echo en falta síntomas de felicidad, tranquilidad, relajación y menos en grupo en la plantilla real de BBVA.**

El colmo, para mí al menos, ha sido que me sonaran unas caras que aparecían **en la propaganda de un Sindicato que quiere aparecer como corporativo, él tan azul** y me sonaban tanto porque las había visto en internet. ¡Sí! En el anuncio de otra empresa al uso (Grupo ABG), del que, por lo visto, **han sacado a las mismas personas inexistentes, sonrientes, guapas, alegres y dicharacheras.** Pero ni lo estaban en ese Grupo ABG, ni lo estaban en ese Sindicato que quiere parecer corporativo.

ESTE AÑO TODAVÍA MÁS

Cada año, por la Junta, vuelve la carrera por recoger delegaciones "en blanco" para que la estructura del Banco se las "dé" al Consejo y éste se apruebe a sí mismo, con el mayor porcentaje de acciones posible. Vamos, que **recogemos delegaciones en blanco para que el Consejo se suba el sueldo sin saber el cliente que se lo sube él.**

¿Suena a posible prevaricación no? Por eso, aunque desde la Zona o la CBC te digan que hay que recoger delegaciones….NO LO INTERPRETES como que sean en blanco. HAY QUE RECOGER DELEGACIONES porque la norma del Banco dice valorar el servicio al accionista para que éste ejerza su derecho al voto presencial o por delegación. **Delegación a un Sindicato, a un amigo, al propio Consejo, si así lo escribe, o, simplemente en blanco….a nadie.**

Si siempre se ponen pesados en la Zona o CBC, este año, están de los nervios. ¿Será que se temen un porcentaje alto de votos en contra del autoincremento salarial que pretende el Consejo? ¿Será que temen una agrupación de accionistas cogiendo delegaciones también ellos para pedir explicaciones en la Junta por el caso "Villarejo"?

Si alguien te recrimina por esto…..pídele que te lo exprese por escrito…..verás que le cuesta.

CINE

DONOSTIA ZINEMALDIA - ASUNTO DE CINE

Ya sé que parece que solo hablo del Festival de Donostia, es interesadamente, y además, es la única plataforma (que me disculpen los festivales de Valladolid y Gijón) donde puedes ver películas de otros países que no sean norteamericanas, que también las ha habido en este Zinemaldia. Luego, el resto del año ves la cartelera comercial, los programas de cine de las televisiones y la mayoría de las revistas especializadas, todo es cine estadounidense. Y dejo a un lado los films que proyectan en las diferentes cadenas porque es de auténtica vergüenza. ¡¡ Basta de tanto colonialismo audiovisual !! Es un desahogo barato.

Veamos el aspecto positivo derivado del Zinemaldi: Prácticamente, se estrena todo lo que se proyecta. Diferente es cuándo y lo que duran en cartelera. Por eso, trato de hablar en esta colaboración de varias realizaciones interesantes que a Febrero-2019 no se han estrenado, pero seguro que lo harán.

L`HOMME FIDÈLE **(UN HOMBRE FIEL).** Director: LOUIS GARREL. El realizador es también el protagonista. Eterno adolescente, que ya en el año 2003 protagonizó *Soñadores* de BERTOLUCCI. Su padre fue el gran director PHILIPPE GARREL. Con el pretexto de contarnos las relaciones sentimentales de un hombre, repasa las nuevas costumbres amorosas en las relaciones de pareja . Una comedia fresca e interesante con un niño en la trama que marca los mejores "devenires" del largometraje. Fue premio al mejor guión en Donosti.

LAS HEREDERAS. Director: MARCELO MARTINESSI. Producción paraguaya junto con otros países. Aborda la relación de una pareja de mujeres burguesas que viven juntas desde hace 30 años y el dinero se les está acabando. No cuento más. Interpretaciones geniales. Con una realización sobria y ajustada que transmite, perfectamente, una atmósfera cargada de hipocresía tóxica en una sociedad conservadora. Tuvo varios premios en el Festival de Berlín 2018. Una película que parece pequeña, pero da mil vueltas a todos los estrenos USA de esta temporada.

EL MOTOARREBATADOR. Director: AGUSTÍN TOSCANO. Producción argentina. Es la historia de una suplantación. Un delincuente con corazón, en un mundo crudo e injusto como el actual. Da tirones desde la moto, de ahí el título. Bien interpretada. Es una obra minimalista con toques de comedia. Relato social e intimista que seguro que te llega al corazón.

LARGO VIAJE HACIA LA NOCHE. Director: BI GAN. Creo que se va a estrenar con este título, el original en chino ni te lo apunto. Una realización cinematográfica inusual. Con un plano secuencia de más de cincuenta minutos que resulta hipnótico. Ahora que recuerdo, en mitad de la película hay que ponerse una gafas 3D, igual esto y la duración del film (140 minutos) dificulta su estreno, pero seguro que en algún sitio la darán. No la dejes pasar. Va de la búsqueda de una mujer por parte de un tipo que huyó de su ciudad hace varios años antes. Solo puedo contar esto. Una propuesta sensorial inolvidable. A retener, también, el nombre del director, será un futuro "monstruo" para los cinéfilos de pro.

ASH IS PUREST WHITE (La ceniza es el blanco más puro). Director: JIA ZHANG-KE. Dejo de cabecera el título en inglés porque seguro que ajustan para el estreno la traducción al castellano. En este caso la protagonista indiscutible es una mujer, la gran actriz ZHAO TAO, que ha protagonizado la mayoría de las obras de este director (por algo es también su esposa). Su pasión y sus sacrificios por un gánster, mero pretexto para repasar la evolución socioeconómica que se está produciendo en China, es de lo que va el largometraje..

LA ESPÍA ROJA (RED JOAN). Director: TREVOR NUNN. Esta es una concesión. Fue la película de clausura del Festival. Parece que está inspirada en una persona real: una espía británica de la KGB. Protagonizada por JUDI DENCH a la que le dieron un premio Donosti en esta edición. El principio es muy interesante, pero luego decae transformándose en la tópica película de espías. No obstante, entretiene y solo por ver la interpretación de esa gran actriz, merece verse.

Bueno, no hablo más del Zinemaldi hasta la próxima edición.

Le métèke

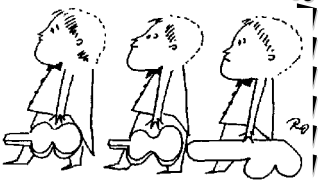
Dani Wilde es una cantautora británica y guitarrista que fusiona géneros de raíces, que incluyen blues, country, gospel, soul y americana .

Comenzó su carrera en 2008 con el album de debut *"Heal My Blues"*

Como curiosidad, participó en el VIII Festival de Jazz \x26 Blues de Las Alpujarras 2014VIII .

Una canción representativa de ella es el blues de las abejas .

PK



Música

HAY QUE ESTAR FINE

El movimiento feminista encabeza indudablemente las iniciativas, la presión, la movilización y el discurso a favor de la igualdad real entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida. Parece poco, pero **es mucho el cambio producido en la Sociedad en los últimos 20 años, por más que sea aún duro y largo lo que falta por avanzar.** Hoy, casi nadie se atreve a decir que no hay un problema de desigualdad de género en todas las facetas de esta vida.

Por eso, duele que una Organización, en ese caso FINE (ACB), su aportación al 8 Marzo (similar en el fondo a la del propio Banco), sea un dibujito al uso lleno de caras desconocidas, alegres, felices y de buen ver, para decir que: ***"En ACB-FINE creemos en la igualdad real en las plantillas del sector financiero"*** ¿Y? **¿Creen que ya existe o creen que debería existir? Ni eso dejan claro.** El 8 M se trataba de ejercer fuerza en favor de…, se trataba de aportar. CGT, siguiendo la propuesta del movimiento feminista, convocó una jornada de HG de 24 horas. CCOO-UGT convocaron 2 horas de paro. Los 3 Sindicatos hemos llamado a las plantillas, a su afiliación a sumarse a las movilizaciones convocadas por todo el Estado. Los 3 Sindicatos hemos publicado nuestra visión de lo que ocurre con la desigualdad en BBVA. ¿ACB? Claro está que se trata de un Sindicato "blanco", que no está ni por la movilización (ellos lo dicen) ,y la judicialización de conflictos no la practican. **Así que**: *"creen en la igualdad real"* y en el entendimiento laboral, y en negociar y en decir y en….el mundo "feliz". **Esperemos que algún día realicen propuestas concretas y defiendan casos reales en la Comisión de Igualdad y además nos digan cómo lograrlas, como defenderlas.**

ENFERMEDADES

Existen las Enfermedades **PROFESIONALES** que son aquellas que se producen por una actividad profesional. Por ejemplo, la silicosis en algunos trabajos o las afecciones en cuerdas vocales de otros. Estas dolencias se califican como PROFESIONALES por el Gobierno y suponen unas condiciones especiales de prevención y de bonificación económica si aparecen.

En Banca ha habido intentos de que el estrés (la ansiedad) o el túnel carpiano fueran reconocidos como enfermedades PROFESIONALES, pero no hay viabilidad a la vista de lograrlo.

Pero, fruto de la normativa europea y la modernización en Prevención, aparece legalmente el concepto de **ENFERMEDADES LABORALES**. Digamos que son aquellas en las que no se puede achacar directamente su aparición al desempeño de un trabajo concreto, pero sí que se puede certificar el agravamiento o incremento de los síntomas de su padecimiento a determinados desempeño laborales dentro de una función.

Las empresas, **cuando tienen conocimiento de que una persona asalariada suya tiene una Enfermedad susceptible de ser considera como LABORAL** (porque ella así lo comunica y documenta), debe analizar el caso y dictaminar si esa persona es "de especial riesgo", de modo que la jerarquía de la empresa debe conocer en qué condiciones esa persona no puede trabajar o, al menos, no la conviene trabajar. **Tales recomendaciones de salud, implicarán o no implicarán cambios de función o modo de desarrollar la misma función, pero deberán establecerse para esa persona ante sus responsables.**

En estos momentos, CGT y algún otro Sindicato también, estamos librando una batalla importante porque BBVA establezca un verdadero sistema de evaluación de las ENFERMEDADES LABORALES y que el mismo sea definitorio ante la persona que lo solicita sobre tal consideración o no y sus efectos laborales.

UN DÍA CUALQUIERA, DESDE UNA OFICINA BBVA CUALQUIERA (Continua.... desde el 100):

Buenoooo, casi me convences, lo he intentado, tendré que pensar en salir del Contigo para tener más posibilidades de reducir la jornada, pero claro Amaia, ahora vais a poder disponer de tres meses para aceptar mi propuesta de salida gracias a CC.OO., UGT y ACB.

Espera, espera, sigues ahí ??? es que mi compi Patxi me hace señas para poder charlar contigo, te lo paso.

A ver, a ver, otro que quiere hablar conmigo. Oye, Patxi me suena a alguien de mi tierra, ¿ no serás tú de por el Norte ?

Pues claro, soy de por allí, lo que ocurre es que hace tres años, al aprobar la oposición en el Banco, me mandasteis para aquí, a trescientos kilómetros de mi casa y por aquí sigo. Mira, era por plantearte si tengo alguna posibilidad de volver pronto con los míos, con mi familia, mis amigos y mi novia pues la espera se me hace eterna, compréndelo.

Pero por favor, quizás cuando te contratamos no entendiste bien tu desarrollo profesional. Recuerda que al comenzar con nosotros te colocamos una mochila, eso sí virtual, donde tenías que ir llenándola poquito a poco, cada vez con más y más carga encima, con qué imagina lo que te queda todavía chaval. Entiende además que para nosotros sigues siendo un pipiolo, un universitario. Pero piensa que si no ves a menudo a la novia, cuando os juntéis os tendréis más ganas... granujilla.

Hala pues Amaia, recuerda que somos paisanos, a ver si me echas un cable y te puedo invitar pronto a un pote por el bocho. Pero espera, espera un momentito que tengo por aquí a Joan Ignasi que quiere aprovechar la llamada.

No me lo digas, no me lo digas, tú eres de Catalunya, ehhhhh ???

¿ qué te ocurre compañero, también tienes problemas ?

Bueno problemas, problemas. Es que llevo casi siete años por aquí, me mandasteis desterrado después de sufrir tres ERE's, llevo más cornadas que el Torero Padilla, he intentado volver a mi tierra, he probado con el Apúntate, con Mobility, con Opportunity, con Agile, ofreciéndome de Mentoring, me he buscado diez pares que me han puesto fenomenal, incluso ahora tengo más altos los Skills que el ácido úrico, pero nada de nada, estoy desesperado, lo voy llevando con los ansiolíticos, y además mi psiquiatra me dice que aguante . . . igual que mis jefes. Seguro, seguro que vosotros desde Talent & Culture algo podréis hacer por mí.

Mira, mira, piénsalo bien, en tu tierra la cosita está muy revuelta, allí tenemos la plantilla muy sobredimensionada y seguimos cerrando oficinas, pero sí que se me ocurre que si sigues queriendo volver allí te puedo ofrecer una excedencia a la medida o incluso un cheque bancario para que te busques la vida y sobre todo cuídate mucho que te veo un poquito ansioso y mañana te saldrá el semáforo fatal. Y ahora, no me digas que hay alguien más que quiere hablar conmigo.

No, no, has tenido suerte Amaia, hoy es viernes y Ramoni, la empleada de la limpieza que os tiene muchas ganas, no trabaja hoy, está muy cabreada porque solo le habéis dejado curro los martes y jueves durante una hora, dice que no llega a todo y que no se le luce.

Y ahora disculpa, voy a cortar la llamada, seguro que tienes que contactar con varios cientos de compañer@s para hacerles la vida laboral más agradable. Gracias de parte de tod@s por tus sabios consejos.

Joeeer, pero es posible que nos queden oficinas con tanta gente trabajando ?????

Me han absorbido la energía, pensaran que soy una ONG, estoy agotada, ahora me tomaré un trankimazin y a relajarme. Menos mal que viene el finde, pero el lunes fijo, fijo, hablo con mi jefe y que me busque un puestecito en La Vela, así podré dejar allí en la guardería a mis dos peques, jugar alguna partidita de billar, darme algún masaje en el fisio, machacarme un poquito en el gimnasio con el body-gym o disfrutar de las divertidas fiestukis que suelen hacer por allí.

Y RECUERDA:

*** El Cliente es lo primero . . . . . ja,ja,ja**
*** Pensamos en grande . . . . . ja,ja,ja,ja,ja**
*** Somos un solo equipo . . . . . ja,ja,ja,ja,ja,ja,ja**

MARTINI

JUNTA DE ACCIONISTAS BBVA

Se celebro en El Palacio Euskalduna.....y no es de extrañar, porque fue un mero teatro.

La sensación con la que sales es que al nuevo presidente los discursos le entraron por un oído y le salieron por otro, por ejemplo en lo referente a los sindicatos ya nos lo dejó claro: diríjanse a Talento y Cultura¡

Nos pareció patético el que no nos permitieran ni grabar ni hacer fotos a nuestros compañeros del sindicato cuando leían su discurso.

Pudimos observar a un séquito de compañerxs con pinganillo en las orejas....suponemos que para acatar las órdenes de aplaudir.

Ni se dignó contestar algunas propuestas, como la de repartir entre la plantilla lo que su antecesor se llevó, y que daría para compensar lo que nos han absorbido del RAE, o la subida de la aportación a nuestros planes de empleo, a la que se limitó a señalar que está en la media del sector.....no se ha debido enterar que en el Banco Santander les acaban de duplicar la aportación.

CGT

BOLETIN SECCIÓN SINDICAL CGT

cgtbbva.estatal@cgtbbva.net