



AL DÍA

nº 1
2017



A.- LAS SUBIDAS DE CONVENIO

Según el Ministerio de Empleo, en España la subida media de los Convenios pactada hasta fin de **Noviembre 2016 fue del +1,08%**. El nuevo Secretario General de la UGT manifestó a los medios: *"que se abandone de una vez la moderación salarial en España porque el crecimiento de los salarios en convenio resulta insuficiente a todas luces en una economía que crece a ritmos superiores al 3%."*

Sin embargo, el propio Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC) firmado por CCOO y UGT fijó un techo para los incrementos de Convenio del 1% para 2015 y del 1,5% para 2016. El Secre de UGT dice ahora que eso se firmó en "época de crisis y no es válido para ahora". ¡Olé!

Y es que CCO-UGT han compartido con la CEOE y el Gobierno que para su "salida de la crisis" era preciso DEVALUAR EL VALOR DEL TRABAJO. El AENC que ahora rechazan lo firmaron con su boli. **El Convenio de Banca 2015-2019, con un 30% de reducción salarial** para los nuevos bancarios a partir del 01-01-2016 y tantos otros Convenios bajo la misma estrategia de **fijar "rayas" a partir de las cuales el mismo trabajo vale menos**, son obra del mismo "boli" y mentalidad. Claro está que cuando firman nos dicen que "abaratan" para "incrementar el empleo". **Mucho nos tememos que el empleo en Banca no va a crecer** (menos bancarios cada vez) y sin embargo el salario de nuestros jóvenes va a decrecer durante toda su vida laboral.

B.- LO SUYO NO ES COSTE

En los 16 años de este siglo, las empresas españolas cotizadas han remunerado a sus accionistas con 363.000 MM €. **El récord anual se obtuvo en 2014 con 43.260 MM.**

La Bolsa española es la más rentable por dividendo del mundo. Tanto si consideramos lo pagado en 2016 (+4,9%), como si consideramos la media histórica de los últimos 28 años (+4,02%). Por delante de Italia, Reino Unido, Francia, Alemania y EE.UU. Claro está que en estos años y en particular desde la crisis, **el % de accionistas extranjeros en la Bolsa española no ha parado de crecer, hasta pasar del 50% en 2016**. Con intereses al 0%, un compromiso de pago de dividendo de esta índole atrae al capital y éste reclama LA DESVALORIZACIÓN DEL VALOR DEL TRABAJO. Lo malo es que hay "bolis" que se lo sirven en bandeja al grito de: ¡Barato, barato!

C.- CONTRIBUCIÓN A LA ESTRATEGIA

Este "sistema" sustituye a la "Catalogación" y pasa de 5 a 4 estadios. Ahora se denominarán A, B, C y D, siendo A el peor de ellos. **El riesgo es mayor a "caer" en uno de los no positivos**. Son nuestros responsables los que nos deben valorar. Para hacerlo deben rellenar un cuestionario y un programa adjudica al conjunto de sus respuestas una conclusión en letra.

Ya hemos detectado instrucciones orales de algunos Zonas y CBC's para condicionar el resultado. Que nadie se llame a engaño. **Si tú, responsable, eres además un compañero del Equipo y el resultado no es el deseado INDÍCALO por escrito a tu colaborador**. Hay mucho

en juego en todos estos "rankings" ideados para hacer listas, aunque no haya ningún problema de productividad. No se trata de "buenos y malos", pero sí de aceptable o no. La Dirección quiere C y D para unos y A y B para otros. No tiene que ver con la contribución suficiente y legal, sino con hacer listas. **Un estadio A no es aceptable si se trabaja correctamente.** Que ningún "responsable" se encoja de hombros o al menos que refleje por escrito que ésa no era su intención al contestar el cuestionario. Que ningún responsable eluda hacer la entrevista con su empleada/o. Que no te cuenten milongas acerca del significado de cada letra de Catalogación.

D.- CERRANDO OFICINAS CON EL C... Ya denunciarnos en un número anterior los problemas para que muchas oficinas fueran dotadas de contadora de billetes actualizada y los problemas que se derivan de su falta.

Tenemos noticias de que en algún caso se ha solucionado pero no podemos felicitarnos sino todo lo contrario cuando nos enteramos de que por fin han llegado... un par de meses antes de cerrar la oficina.

Además, coincide con que, también un par de meses antes del cierre de varias oficinas, se hace obra y se sustituye el Cajero Automático por uno nuevo.

También conocemos algún caso en el que en Noviembre se cierra una oficina, se traspasa la clientela a otra, y ésta, a su vez, cierra ahora en Febrero...

iiiIncreíble!!! ¿Cómo es posible? **¿Se trata de improvisación, falta de información entre departamentos?** Esto si pensamos con buena intención, porque si quisiéramos pensar mal...

Luego, las culpas de perder la clientela van a lxs empleadxs. Luego, en las ponencias se autoalaban por reducir el coste en tóner y material de oficina, mientras derrochan dinero por otros lados...

E.- ASESORES FINANCIEROS Y PATRIMONIALES ¿PORQUÉ DOS HORARIOS? No tiene ninguna razón de ser que **personas que desarrollan la misma función estén sujetas a condiciones distintas.** Menos aún que, si esas funciones están reguladas por acuerdo colectivo, se ofrezcan otras condiciones a personas que desarrollan las mismas.

Esto viene sucediendo con los Asesores Financieros ya que, habiéndose creado tal figura en el acuerdo de 24.10.2005 firmado por CGT y otros Sindicatos, sus condiciones no se están aplicando a las personas que se van incorporando a este puesto. Las condiciones que se "ofrecen" (las comillas tienen que ver con las presiones recibidas a pesar de que la adscripción es voluntaria) son peores que las establecidas en dicho acuerdo, como suele ser habitual cuando las "negociaciones" son individuales y no colectivas.

Estos acuerdos individuales no recogen lo establecido en el Acuerdo: **"de lunes a viernes las 7 horas son continuadas o no a elección del trabajador"** Algunos "responsables" dicen que "todo continuará igual". Entonces... ¿para qué cambiar las condiciones? Estamos planteando a la Dirección una aclaración de esta situación antes de poderos asesorar con conocimiento de causa. **Mientras tanto... NO FIRMÉIS.**



Enero/2017