



## A.- PERMISOS DE FORMACIÓN. HABERLOS... HAYLOS

La última reforma laboral en su Art. 23º, establece una serie de licencias retribuida para:

⇒ Los permisos necesario para acudir a exámenes, siempre y cuando se cursen estudios que tengan como objeto la obtención de un título académico o profesional.

⇒ Los empleados con antigüedad superior a 1 año tendrán **derecho a licencia retribuida de 20 horas anuales para recibir formación relacionada con su puesto de trabajo**, y se podrán acumular en un periodo de tres años, y de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario.

⇒ La formación necesaria para adaptarse a los cambios introducidos en los puestos de trabajo será a cargo de las empresas, aunque los créditos obtenidos por la formación pertenecerán a los formados. Estos tiempos de formación se entenderán como de trabajo efectivo y por tanto funcionarán como **permisos retribuidos**.

Está recogido en: <http://www.bbvacontuempresa.es/a/que-permisos-retribuidos-formacion-existen>

## B.- LO HAN VUELTO A HACER ¿NO APRENDEMOS?

Los Sindicatos institucionales, CCOO-UGT han firmado el Acuerdo de Negociación Colectiva 2015, con CEOE y CEPYME. El propio Toxo, Secretario General de CCOO, declaraba a los medios que él hoy no habría firmado el AENC de 2010, porque la Patronal no cumplió su parte de que el sacrificio salarial debía evitar la destrucción de empleo masiva que se estaba produciendo (sic). Pero lo han vuelto a hacer. Los firmantes comparten que la productividad depende sólo o básicamente de los Salarios Regulados. Las Retribuciones de los altos directivos, las Extra-Convenio o los propios dividendos no parecen ser componentes de la inflación, ni del coste de explotación. Hay que acotar lo regulado, el resto crea "valor añadido", pero para la tropa de "dirigentes".

La cúpula sindical ha venido declarando que sólo la recuperación del poder adquisitivo de las plantillas, podría impulsar la salida de la crisis. Sin embargo, como tantas veces, cuando llega el momento, firman lo "firmable" porque, al parecer es un papel asumido para estar donde están. No importa ni llevarse la contraria a si mismos. Total... ¡NO APRENDEMOS!

Con un Salario medio en España un 30% más bajo QUE LA MEDIA DE LA UE-27. Líderes en paro -sólo nos gana Grecia- los Sindicatos de "clase" institucionales topan la Negociación Colectiva en un máximo del 1% para 2015. Es decir, ni recuperación del empleo perdido (para el que firmaron sacrificios salariales), ni participación en esa recuperación macroeconómica para impulsar el consumo. Desde luego, vuelve la confianza a la economía española... y lo hace básicamente por un motivo: Las personas asalariadas en España NO HEMOS APRENDIDO en esta crisis. Seguimos atados sectariamente a una u otra sigla, en lugar de tener claros nuestros criterios.

## C.- PREJUBILACIONES ¡SÍ! PERO TAMBIÉN NUEVOS CONTRATOS

Los Directivos "juegan" con nuestro empleo. Desde su mun-

do aparte, nos gritan que todo se puede hacer con menos gente. Ellos, que no saben qué hay que hacer y no dan la cara ante la clientela. **En 2014, en España se produjeron 1.706 Prejubilaciones.** Un 62% más que en 2013 y un 170% más que en 2012. Años que dicen de "crisis" pero en 2014 **el Banco ha tenido que provisionar CONTRA BENEFICIOS 2.634 MM €**, mientras a los que seguimos nos gritan **"que vamos mal"**.

Las Prejubilaciones deben ser para EXCEDENTES. En la Red no hay Excedentes. De hecho, a personas con deseos expresados hace tiempo de prejubilarse, les es negada tal solución, cuando con menor edad y en puestos muy valorados, se ofrecen Prejubilaciones y su puesto es rápidamente cubierto por otro corrimiento hacia arriba.

Tras 8 años sin nuevos Contratos en la Red (salvo algunas pocas excepciones), se están haciendo actualmente poco más de la decena de Contratos en Prácticas (para quedarse como indefinidos) en la mayoría de las Territoriales. Bienvenidas estas personas por ellas mismas, pero suena a "broma" de mal gusto querer tapar los huecos con 13 Contratos en la T.Norte, 6 en la T. Centro o parecido número en la Sur.

Las Prejubilaciones no pueden ser un Negocio para los Directivos. Las Prejubilaciones han de ser por Excedentes y bajo criterios de edad (o salud). **"Nuestros" Directivos están ahogando a la Red, porque consideran el nivel de empleo como la variable de Negocio sobre la que intervenir prioritariamente.** Ellos, con reclamar luego calidad 10, o cualquier otro objetivo imposible, quedan "como dios". Las personas delegadas de CGT trabajamos y visitamos las oficinas en las provincias donde hemos salido elegidas. No es un decir; los ataques de ansiedad, nervios, bajas por estrés, medicación, entrega de llaves, etc. son cada vez más frecuentes, a niveles de ESTALLIDO.

## D.- CERTIFICACIONES DE ASESOR

Hasta ahora BBVA asumía los costes del material y de las dos primeras matrículas que dan derecho a presentarse al examen en los cursos DAF (Asesor Financiero), y a partir de la tercera convocatoria, primero la pagaba la empleada/o y, si aprobaba, BBVA se la abonaba en cuenta. A partir de este año, nuevo ahorro a nuestra costa, las matrículas desde la primera convocatoria las paga la empleada/o y luego te las abona BBVA... si apruebas.

Si quieren empleados certificados, que paguen el curso completo, incluida la matrícula. Los empleados de BBVA son los mejor preparados de nuestro sistema Financiero, y eso no lo decimos nosotros, nos lo corroboran compañeros que han venido de otras entidades.

¡Son insaciables! A este ritmo nos cobrarán "alquiler" por la mesa en la que nos dejan trabajar. **Hemos de aprender a vincular el bienestar individual con el interés común, empezando por asociarnos**, afiliarnos en organizaciones positivas, **con valores colectivos. ¡Es lo natural!**

## E.- SALARIO EMOCIONAL

Se define el salario emocional como un concepto asociado a la retribución de la plantilla donde se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo y fomentando la conciliación laboral. Este tipo de salario influye notablemente como factor motivador de los empleados y mejora su productividad, su relación con la Empresa y su vinculación a la misma. BBVA dice aspirar y trabajar para ser el Banco más moderno del mundo, el más digitalizado pero, si las personas son lo más importante... señores, ¿le dará BBVA el "input" necesario al salario emocional o seguiremos sin digitalizarlo?



Julio de 2015