



INURRIA



Maiatza
2020 **105**
SOS, Esto se
hunde...¿o no?

A los largo de la historia de la humanidad hemos asistido a variadas pandemias, unas más extendidas que otras. En el año 430 a.C. la plaga de Atenas mermó en un tercio la población mundial y en el 251 la peste de Cipriano (proveniente de Etiopía) mató a cinco millones de personas. El sarampión dejó desierta la isla del Japón en el año 735. La viruela logró acabar con dos civilizaciones mucho más avanzadas que las demás, como eran la azteca y la maya. En 1918 La Gripe española quitó la vida a 40 MM de personas. Recordad hace unos años la plaga del VIH. El tífus también hizo sus estragos, y el ébola que en el año 2014 contabilizaba 4500 muertos.

La plaga Justiniano o plaga bubónica, mató al 40% de la población humana, para años más tarde su hermana, la peste negra, encargarse de otros 34MM de personas.

Cifras escalofriantes, pero parece que ahí quedan, son pasado; hoy en día –según la OMS y los medios de comunicación, la cifra de muertos superan los 346.000 y más de 5.000.000 de contagios a lo largo del mundo. Al “causante” de todo esto La OMS lo bautiza como COVID-19. (OMS: más del 80% de financiación privada)

Una vez más, la realidad supera la ficción, el ser humano no es capaz de hacer frente a todo lo que conlleva un contagio masivo: manejo de la información, redistribución de la población humana, confinamientos etc. Es triste, pero nos sobrepreocupamos por algunos asuntos, y no queremos ver otros –mucho más grades– y que los tenemos ahí delante: al día mueren 8.500 niños por hambre, mientras que seguimos derrochando y tirando comida. El planeta tierra se resquebraja por todas partes: la contaminación, el deshielo nos está advirtiendo de los efectos que vamos a padecer y ni así algunos se lo creen.

Hagamos algo, pero hagámoslo ahora...o luego será tarde.



@cristiancaricaturas

Literatura Tkokoa

SUBJETIVOS.

Objetivos imposibles
imposibles de alcanzar,
para qué correr entonces
si no vamos a llegar.

Nos colocan más barreras,
modifican el camino,
debemos tener buen tino
para nunca tropezar.

Y no cojas el atajo
para lograr ascender,
si caes en esa trampa,
pues, nadie lo va a entender.

Mostrando la zanahoria
nos intentan engañar,
más hemos visto al vecino
y sabemos qué esperar.

Ni queremos más milongas
ni a los clientes engañar,
más objetivos no pongas
y déjanos trabajar

NOVIA A LA FUGA.

“Bankia” y radiante va la novia.
“Bankia” se dirige al altar
dándole vueltas a la noria
sin saber con qué pretendiente,
al final, la van a casar.

Disfrazados padrinos luchan
apoyando a su candidato,
disputándose el gran banquete
de alevosía y ansiedad.

La esperada dote reclaman
con sus insanas intenciones
de desposar casamentera
aunque de blanco no vistiera
ni llegara a la boda entera
ni sin visos de castidad.

“Bankia” y radiante va la novia
sin saber dónde acabará.

EL POETA.

“Andaluces de Jaén,
aceituneros altivos,
decidme en el alma: ¿Quién,
quién levantó los olivos?”

No los levantó la nada,
ni el dinero, ni el señor,
sino la tierra callada,
el trabajo y el sudor.”

Miguel Hernández

“¿Quién salvará a ese chiquillo
menor que un grano de avena?
¿De dónde saldrá el martillo
verdugo de esta cadena?
Que salga del corazón
De los hombres jornaleros,
Que antes de ser hombres son
Y han sido niños yunteros.”

Miguel Hernández

Sentsazioak

COVID-19/ZAHARRAK

*“Y a su paso, algunas gentes,
indiferentes los miran sin pensar
que en otro tiempo, dieron vida
a nuestras vidas”*

Vazquez Florido, Josefina

Zaharrei emaniko tratamendua historian zehar ezberdina izan da. Antzinean eta seguruan nahiko arraroa zelako adinekoko izatea, erdijainkotzat kontsideratuak izan ziren lortu zutenak, eskarmen-tua zela edo ezagutza zela boteredunak ziren, bai politikan zein erlijioan. Grezian eta Erroman gorabeheratsua izan zen zaharrekiko harremana, Erroman kasurako “Pater-famili” zeritzana ondratua zen eta boteredunak ziren, hori zela-eta herriak kontra jo zuen eta arbuia. Errenazimenduan hedonismoa zen nagusi, gaztetasuna, gorputz lirainak eta indartsuak goraiatzaren ziren eta zaharren ajeak baztertu. Gaur egun ordea eta medikuntzak emandako aurrerapenak, munduan dagoen biztanleria gero eta zaharragoa dugu, hori dela-eta NBE.k 1996 urtean, zahartzarora “Eskubide-Subjektu”tzat kontsideratu zuen, beste giza-taldeekin berdinduz, umeak....andrazkoak...

Covid-19 delako pandemiak, zeinek guztiok lekutan harrapatu gaitun, oro-

korrean populazio guztia zigortu du, baina batez ere zaharren artean. Hori dena normala den arren (azken batez edadekoa izanda ahulagoa edozein gaixotasunaren aurrean) guztiz bestelakoa da emaniko aburuak eta plantamenduak eta ez edozeinen aldetik. Adibidez Generalitatearen ustetan, ospitaletan asetasunagatik edo baliabide den gabeziagatik 80 urtetik gorako zaharrak diskriminatu lehentasuna gazteagoi eman ez. Pentsatze hutsak izua ematen du. Eskerrak Espainiako Gobernuak debekatu duela halakorik.

Ez gaude gerran (eguneroko prentsaurrekoan iruditu arren, militarren presentzia dela-eta), ezta Titanic-en ere, non salbamendu-txalupa eskasetan guztiak ez baiziren sartzen, baliabide aski daude, lehen munduan gaude, zeinetan munduko ondasun handienak kokatzen diren, Estatuak ez badu nahiko, badago nondik atera, zergen bitartez edo, soberan dago den denok egokiro tratatuak izan gaitezen. Denok dakigu nortzuk diren Osasungintzaren zati batzuk pribatizatu dutenak. Kontsekuentek eta erantzuleak izateko ordua da, guztiok bizi gaitetzke hobeago eta inolako diskriminaziorik gabe. Posiblea da-eta.

F. A.

Sabías que ...

•En Octubre de 1925 John Logie Baird realizó la primera transmisión televisiva, era la imagen de una cara humana.

Antes de usar a una persona para esa transmisión, Logie Baird hacía ensayos con un muñeco.

•En promedio, los niños americanos ven unas 13 mil muertes en televisión entre los 5 y 14 años.

•En 1995, en Benín, África, un mono fue arrestado por robar una antena de televisión.

•En el 2004, el número de televisores en Gran Bretaña superó al número de personas.

•La primera pareja en aparecer junta en la cama en horario prime en Estados Unidos fueron Pedro y Wilma Picapiedra.

•Hasta 1987, en Islandia los jueves no había transmisión televisiva.

•“¿Saben qué es genial de la televisión? Si algo importante ocurre, en cualquier parte del mundo, de día o de noche... siempre puedes cambiar el canal” (Christopher Lloyd in Taxi)

•En una encuesta dirigida por Samsung encontró que ni los realities, ni las novelas son las que acaparan la atención de los televidentes. 41% de los encuestados afirmó que los documentales son su género preferido a la hora de ver TV.

•El documental la BBC de Londres de vida marina, 'Blue Planet II', fue el más visto, con más de 14.1 millones de televidentes durante 2017.

•Estados Unidos tiene a los presentadores de televisión más caros del mundo: Dr. Phil, por ejemplo, factura alrededor de USD\$79 millones al año.

•La colombiana Sofía Vergara sigue siendo una de las actrices mejor pagadas del mundo, con un sueldo de USD\$41.5 millones al año.

Kim Kardashian es la estrella mejor pagada en la industria de los realities, con un total de USD\$51 millones al año.

•El tamaño sí importa: 40 pulgadas es el tamaño promedio de televisor en los hogares a nivel global, siendo 50 pulgadas el 25% de la venta total de televisores vendidos a nivel global.

90% de los encuestados reveló que desearía tener un televisor de más de 60 pulgadas.

•En promedio una persona ve un total de 8 años continuos de televisión a lo largo de su vida.

•La transmisión de la televisión es posible gracias a las ondas electromagnéticas, fueron descubiertas en 1873 por el científico escocés James C. Maxwell.

•La palabra *televisión* es de origen discutido, pero fue utilizada por primera vez en 1900 en un cartel de la Exposición Universal de París. Acuñada por el científico ruso Constantino Perskyi, está formada por las palabras *tele* (lejos, del griego) y *visio* (vista, latín). La abreviación TV es usada desde 1948.

•En 1939 solo había un televisor en España, perteneciente al Ingeniero Vicente Guñau. No había transmisión de programación española, así que captaba señales del extranjero.

•Apenas en 1959 se comenzó a transmitir programación en España (RTVE). Se llamaba a los pocos hogares con TV cuando se iba a iniciar una transmisión.

•Los primeros televisores llegaron a España en forma regular en 1956, costaban 30.000 pesetas, al cambio de hoy serían más de 45.000 €, el precio de un coche, tomando el equivalente en el valor adquisitivo de la moneda.

•En la primera transmisión por satélite, realizada en 1967, participaron los artistas internacionales Pablo Picasso y María Callas, con una audiencia estimada de 400 millones de personas.

•Una de las transmisiones más vistas en TV es el alunizaje del Apolo 11, el 21 de julio de 1969 600 millones de personas vieron este hecho histórico frente a su TV. Todavía hay quienes creen que nunca sucedió.

Del top 10 de la programación más vista en España, 9 son partidos de fútbol.

Televisión

Vertederos

Fue el vertedero de Zaldibar (Bizkaia) quien dijo "hasta aquí he llegado" el pasado 6 de febrero. Pero pudo ser Alcalá de Henares, Valdemingómez, Pinto, Foncalent, Seseña, Almonacid, Nerva... como ejemplos de las incalculables escombreras (legales o ilegales) que vamos dejando en nuestro avance económico, bien en propio territorio o bien en países especializados en subcontratar almacenamiento de residuos. Prototipos de **la gestión de la naturaleza** que realiza la actual sociedad. Y lo más lamentable son las dos vidas directas que se ha cobrado este siniestro.

Verter Recycling, que así se llama la bestia antiecológica que ha explotado, es una **instalación "especializada"** en recogida de residuos industriales de papeleras, construcción y siderurgia. Se inauguró en 2007 esperando una vida útil de 35 años, pero que **en solo 13 ya había colmado las previsiones** superando todos los estudios previos. Y habiendo tenido dos modificaciones tras la concesión inicial de actividad e impacto medioambiental.

Estas cifras se reflejan en el paisaje. Y cuando pasas por el entorno, hasta un observador inexperto aprecia con asombro, que el vertedero ha formado una ladera bastante elevada y escarpada sobre el paso de la principal vía de comunicación del País Vasco. Muy cercano a dos núcleos de población (Eibar y Ermua), pero bastante distante del núcleo del municipio propietario de esos terrenos (Zaldibar). Una manera local de exportación de inmundicias para el vecino, y no es el único caso. Se entiende que con todos los estudios y permisos revisados y concedidos. Un mínimo que se espera de la gestión de los responsables administrativos y políticos a los que la población otorga su confianza.

Sin poner en duda la **capacidad de directivos de empresas y patronales**, que por eso tienen esas responsabilidades y se quedan con la mayor parte del reparto de rendimientos obtenidos de

las actividades económicas. Es al menos llamativo que en este caso, el propietario del vertedero saturado tenga al menos 22 cargos en diferentes empresas. A medida que acumulas información, se entrelazan nombres de empresas y cargos de empresarios "emprendedores" con organismos públicos y responsables políticos. Y ahora las organizaciones empresariales y el Gobierno Vasco están preocupados por saber en qué otro lugar, porque seguirán siendo necesarias estas instalaciones, se van a echar los residuos que se generan en la actividad productiva de las empresas.

La superación de todas las licencias previas que he comentado, es algo común en los vertederos de España. Donde la **gestión de los residuos es del todo inadecuada, ineficiente, ineficaz y cara**. Y además de estar a la cola europea del reciclaje, no se está tratando de cambiar la gestión del residuo recibiendo desde 2016 multas por parte de Europa. Mas del 70% de los residuos termina en vertederos sin mas solución. Y la normativa europea **para 2035 establece que como máximo sea el 10% de residuo** el que llegue a los vertederos. Necesitamos unas medidas intermedias que pasan por la **reducción, reutilización y reciclaje**, básico todo ello para no seguir generando desperdicio y que la basura siga creciendo sin límite. En ello jugamos parte la población. Pero también las empresas, tienen que **reducir su huella ecológica de manera efectiva**, yendo más allá de meras propagandas de códigos éticos. Y tomar la apuesta decidida de cambiar las formas de producción, materiales y el uso de sus productos.



BBVA VENDE SU AVIÓN PRIVADO

BBVA ha decidido poner en venta el avión privado que posee, lo que supone romper con unos de los grandes privilegios ejecutivos del Banco. Se supone que esta orden viene dada por el actual presidente ya que él apenas usaba este medio de transporte, al contrario que el anterior presidente, que hacía un uso habitual de este avión.

El avión que posee el Banco en propiedad es un Gulfstream G-650, que es uno de los modelos más potentes y lujosos en el mundo de la aviación y dispone de una capacidad para 19 personas. El precio de este tipo de avión en el mercado de segunda mano ronda entre los 40 y 50 millones de dólares, vamos ¡una baratija!

Parece que el actual Presidente sigue la línea de Control de gasto y Cuidado Medioambiental que quiere implantar en el Banco. Desde CGT nos alegramos de este tipo de decisiones, primero para el cuidado del medio ambiente que tanto nos preocupa a todos y segundo para ir eliminando todo tipo de prebendas y privilegios que lo único que hacen es ensanchar la separación de la Alta directiva y la realidad del día a día del Banco y sus empleados.

LOS APLAUDIDORES

Para que haya un rey debe haber un buen número de aplaudidores. BBVA en 2019 ha incrementado el número de directivos con autorización para percibir el 200% de su paga fija como Retribución Variable. Pasan de las anteriores 285 a 339 personas. **Un 20% más de personas** que aportan, tanto-tanto, que no sólo ganan muchísimo, sino que **por “variable” pueden ganar hasta otro 200% más**. Ahora le llaman “Colectivo identificado” y nos podemos imaginar mayormente quienes son. **Su retribución variable puede alcanzar 157 MM €**

GANAN TANTO PORQUE TO- MAN MUCHAS Y BUENAS DE- CISIONES

Como haber tenido que aportar al Fondo de Comercio por deterioro de la franquicia BBVA en EE.UU 1.218 MM€ en 2019 o los años en los que la devaluación de la lira turca nos ha castigado y puesto en riesgo de todo. O cuando cobraron por entrar en China y no pasó nada cuando salimos con pérdidas millonarias, etc.

VACACIONES

Siempre al terminar el mes de Febrero nos encontramos todos intentado cuadrar el calendario de vacaciones en la oficina. Cuando hay buena sintonía es más fácil pero cuando no, hay que hacer verdaderos malabarismos para que todo encaje, y a veces demasiadas concesiones.

Y si esto ya era complicado de por sí, se suma el hecho de que nos trasladan el problema de cubrir la CBC debido a los enormes ajustes de plantilla que sufrimos.

Pero lo mejor es que estos problemas solo se presentan para algunos...mientras cuadramos y justificamos ante nuestros superiores lo que solicitamos, otros, siempre los mismos, sin terminar el mes de febrero ya tienen reservadas todas sus estancias y comprados los billetes. ¿Y cómo nos enteramos de sus vacaciones? porque salen todas las reservas por la impresora común de la oficina....

A todos nos gustaría hacerlo cuanto antes para ahorrarnos dinero, pero solo los "jefecillos" pueden permitírselo, que parece que están por encima del bien y del mal y que no tienen que dar cuentas a nadie. Y eso que perteneciendo a la CBC serían los más indicados para cubrir huecos en las distintas oficinas... ¿lo malo? que tendrían que atender a clientes....

Berriak

VALORACIONES SUBJETIVAS

Otro mes de Febrero, época de valoraciones de “nuestro desempeño”, en función de las cuales vamos a recibir (o no) la retribución variable.

Pero, ¡vaya!!si resulta que uno de los parámetros es “cómo vive los Valores del Grupo”, y esto... ¿cómo se mide? ¿a ojo? o será que nuestros jefes son expertos en modelos de comportamiento/psicólogos, que están en nuestra mente y están capacitados para graduar nuestro nivel de vivencia de los valores del grupo? Seguramente (no).

Bueno, puestos a valorar, valoremos también nosotros a los evaluadores.

1er Valor: “El cliente es lo primero”. Vamos a ver...colocación de productos de cualquier forma, cierre de oficinas, desaparición del servicio de caja, obligación de contrataciones digitales.... Mal empezamos, NO se cumple.

2do Valor: “Somos un solo equipo”. Presión sin límites, amenazas con el engagement, ataques de ansiedad en las oficinas, “sugerencias” de prolongaciones de jornada en contra de la legalidad vigente... ¡Uff!... menudo “equipo”.

3er Valor: “Pensamos en grande”. Esta sí, esta es la buena, porque no se puede negar que piensan MUY MUY en lo GRANDE que es/ tiene que ser su Bonus.

SUPER BATALLA CONTIGO

Se les va la olla..., en el mes de febrero, la plantilla de un área concreta en un lugar concreto de cuyo nombre no quiero acordarme, recibió un fascinante correo, con este no menos fascinante título animando al personal a *pelear a*

tortazo limpio contra tod@s vuest@s compañer@s (sic)

Dejando aparte otras terminologías del texto ...batalla, RING, que (siendo benévolo) son en mi modesta opinión, inadecuadas, y que, en un gesto de amplia generosidad, podemos considerar como simples metáforas, sin malicia alguna. El texto de marras no parece que sea la mejor manera de crear equipo, sino de destruirlo de manera definitiva.

Para acabarlo de arreglar, acompaña semejante iluminación, con una ilustración de la película 300, donde Leónidas y los suyos plantaron cara a los invasores persas, en el paso de las Termópilas....consiguieron su objetivo, pero perecieron todos en el intento...no parece un buen ejemplo, salvo que esa sea la idea... el sacrificio de uno mismo, perecer por un objetivo más elevado...¿¿¿cultura BBVA???

Por cierto, Termópilas... quiere decir en el idioma de Cervantes... Puertas calientes. Calentitos deben estar todos los empleados con tanta batallita.

DIAS DE LICENCIA

CGT presentó Conflicto Colectivo en la Audiencia nacional reclamando que los mismos se consideren siempre como LABORABLES. Lo hicimos ante Sentencias obtenidas ya en otros Sectores recurridas al TJEuropeo y para ADELANTAR su aplicación en BBVA que, anteriormente, ha tenido la fea costumbre de que aunque Europa resuelva un derecho, no aplicarlo hasta ganárselo en España.

Llegado el juicio, hemos conciliado las partes que estaremos a lo que resuelva ese TJEuropeo, con lo que si es favorable (como queremos y esperamos) sea de aplicación inmediata también en BBVA.

POR MAYORÍA. ¿POR QUÉ SERÁ?

El pasado 11 de Febrero 2020, se celebraron elecciones sindicales en OPPLUS-Málaga. Una plantilla de 2.254 personas. La CGT no estaba presente en el Comité de Empresa saliente pero conseguimos presentar Candidatura porque un grupo de personas se mostró dispuestas a trabajar desde CGT. **Los resultados han sido espectaculares:**

CGT 689 votos **14 delegados**

UGT 300 votos 6 delegados

CCOO 258 votos 5 delegados.

Es tanto un espaldarazo a CGT que no estaba presente en el Comité anterior pero sí que trabajaba como Sección Sindical, como un abierto rechazo a CCOO-UGT que en exclusiva venían integrando el Comité de Empresa anterior y, desde un principio, se han venido oponiendo en la práctica a que OPPLUS cuente con un Convenio propio. Inicialmente defendieron el de Oficinas y Despachos de Málaga (el más bajo de España y uno de los motivos de esa ubicación, además de unas importantes ayudas económicas de la Junta Andaluza por "crear" empleo). Ante la congelación de aquel Convenio, CCOO-UGT pedían se les aplicara el de Oficinas y Despachos de Granada y finalmente al crearse el 1º Convenio de Consultoras de ámbito estatal y ser realmente bajo, OPPLUS se integró en ese Sector.

CGT siempre hemos defendido que OPPLUS realiza trabajos bancarios. Llevamos a los Juzgados de Málaga tal reclamación y el Juzgado se amparó en una tarea laboral, desconocida para nosotros, que ejercía para otra empresa no BBVA, para consentir la situación. **Lo que es indudable es que OPPLUS es una empresa 100% BBVA e integrada en el Grupo de empresas BBVA legalmente constituido.** CGT, por ello, defendemos la creación de un Convenio propio para el Grupo de Empresas que mejore el propio de cada Sector y homogenice las condiciones y beneficios sociales del Grupo. **Todo un reto necesario.**

¿HASTA CUANDO MIRAR PARA OTRO LADO?

Hay que reconocer que el banco lo ha hecho muy bien, lo ha conseguido, ha conseguido que pensemos sólo en nosotros mismos y no como un colectivo.

Cuando a un compañer@ lo incluyen en el engagement, o le dan una calificación menor por el mero hecho de tener reducción de jornada...miramos hacia otro lado, con miedo, con ansiedad de ser nosotros los próximos.

Ahí, es cuando el banco gana, cuando nosotros perdemos la fuerza que nos da el ser un colectivo y solo pensamos en lo "nuestro".

Si se materializan las pretensiones del banco, en la negociación del nuevo convenio colectivo, a saber, movilidad a 65 km y congelación de la antigüedad para toda la plantilla, etc... ¿dejaremos de mirar a otro lado?

¿Recuperaremos la conciencia de colectivo que tenían y tienen nuestros mayores? ¿qué futuro les espera nuestros jóvenes e hijos, cuando todo lo que han conseguido nuestros mayores, nosotros lo estamos perdiendo?

Si, que tengo una cosa clara, si todos estamos juntos y unidos, las cosas cambiarán, necesitamos recuperar la conciencia de colectivo.

LOCURA DE VENTAS DIGITALES

Somos el banco digital, es un hecho reconocido, al igual que es conocido por la plantilla, que la red comercial tiene como uno de sus principales objetivos "acompañar" al cliente en dichas ventas.

Pero, cómo es posible, ¿que, en esta locura digital, tengamos que pedir autorización, a nuestros superiores, para la contratación de ventas presenciales porque éstas penalizan el objetivo de las digitales?

Cuando vengan, que vendrán, a pedir explicaciones por la baja productividad, ¿podremos decir que el número de ventas perdidas es porque el cliente no es digital?

Creía, que trabajaba en un banco...ahora, hay veces que lo dudo

A LA DERIVA

Desde hace un tiempo es la sensación que percibo después de estar visitando oficinas, el día que toca salir de visitas suele ser bonito pero duro a la vez, tienes que llevar la mochila vacía ya que toca escuchar a los compañeros/as con sus quejas y reivindicaciones, ¿Quién toma las decisiones y por qué se toman?, ¿Por qué todos los empleados tienen quejas?, si quieren arreglar algo ¿Por qué no preguntan a la plantilla que vive el día a día de los problemas que se nos plantean?, ¿realmente las blue branch funcionan y son rentables?, ¿Por qué están todas las oficinas con falta de personal?, ¿Por qué tenemos un sistema informático tan malo, lento y ahora con la letra aún más pequeña?, ¿Hacia dónde nos lleva BBVA?..... mañana volveré a salir de visita por las oficinas.

DESPERTANDO A LA REALIDAD

Desde CGT estamos seguros de que leyendo este artículo os vais a sentir identificados con la realidad de lo que nos está pasando a muchos de los empleados de las oficinas de BBVA.

Cierto es que cada vez somos mayor el número de trabajadores de oficina con síntomas de ansiedad, tristeza, apatía y desgana. La dinámica que llevamos en las oficinas actualmente genera una sensación en nosotros muy contradictoria y que nos hace sentirnos muy mal.

Es algo contradictorio porque nos lleva a pensar que somos débiles y a recriminarnos el por qué no somos capaces de hacer nuestro trabajo sin sentirnos tan mal, como lo hace cualquier trabajador que está cumpliendo con su cometido de una forma correcta y conforme a sus conocimientos.

Pues bien, nos hemos dado cuenta de que no hace falta que nos presionen de malas maneras como por desgracia sucede en muchas ocasiones.

Somos nosotros mismos, los trabajadores responsables y comprometidos con su trabajo, los que nos auto imponemos esa exigencia de cumplir con nuestro trabajo, es decir, cumplir con los objetivos "irrenunciables y totalmente desproporcionados" que marca el Banco.

Esto provoca, sibilinamente, que no estemos a gusto con nuestro trabajo, ya que el que cumple con los objetivos, se siente que está atentando contra sus valores morales por utilizar, chantajear, acosar, encajar a los clientes los ansiados seguros o fondos o lo que haya que vender y, además, haciéndolo con los más débiles, con los que más ayuda necesitan de nuestra Sociedad.

Y, por otro lado, los que no están dispuestos a atender contra sus valores, no cumplen los objetivos y se sienten mal porque parece que no se están esforzando en su trabajo.

Este es el verdadero motivo de la famosa ansiedad que a tanta gente está afectando en las oficinas y que debemos entre todos despertar a la realidad y reivindicar unos objetivos razonables atendiendo siempre a las necesidades de los clientes con productos adaptados a sus necesidades y edades y facturando, como siempre lo hemos hecho, pero sin esa ambición de facturar más y más, sin atender a nada ni a nadie, lo cual provoca que nos sintamos tan mal día a día y eso no hay nadie que lo aguante.

¡Animo al que esté sintiendo esta lucha interna!

Deciros que no sois ni débiles, ni holgazanes, ni habéis perdido vuestros valores.

Simplemente, os comprendemos y entre todos tenemos que ser capaces de que los responsables del negocio despierten a la realidad y asuman que los trabajadores de oficinas queremos ayudar a conseguir los objetivos como siempre lo hemos hecho, pero atendiendo al cliente y a nuestra salud siendo razonables con lo que se puede conseguir y atendiendo al sentido común.

¡TOMA MERCADO!!

Se han realizado 22,5 millones de contratos en el 2019, de los cuales solamente el 10% han sido indefinidos. **Más del 27% de todos los contratos tuvieron una duración de siete días y hasta un 45% de todos ellos de un mes o menos.** El mayor peso de los contratos a tiempo parcial llega hasta un 36% como consecuencia de la reforma laboral del 2012, supone un tercio de todos los contratos temporales realizados y casi el 41% de los contratos indefinidos.

En el mes de Febrero muchos recibimos nuestras evaluaciones. Esto hay a quien le afecta en lo personal, en ese "corazoncito" que todos tenemos en el que nos gusta ver reconocido un trabajo que con esfuerzo y más o menos resultados según la visión del evaluador, hemos ido haciendo durante todo el año pasado.

Este relato, que vi la primera vez recogido en un libro de Jorge y Damián Bucay, espero que sirva para la reflexión y tranquilidad de evaluadores y evaluados.

El verdadero valor del anillo

"-Vengo, maestro, porque **me siento tan poca cosa** que no tengo fuerzas para hacer nada. Me dicen que no sirvo, que no hago nada bien, que soy torpe y bastante tonto. **¿Cómo puedo mejorar?** ¿Qué puedo hacer para que me valoren más?

El maestro, sin mirarlo, le dijo:

-Cuánto lo siento, muchacho, no puedo ayudarte, debo resolver primero mi propio problema. Quizás después...-

Y haciendo una pausa agregó -Si quisieras **ayudarme tú a mí**, yo podría resolver este tema con más rapidez y después tal vez te pueda ayudar.

-E...encantado, maestro -titubeó el joven, pero sintió que otra vez era desvalorizado y sus necesidades postergadas. - Bien- asintió el maestro. **Se quitó un anillo** que llevaba en el dedo pequeño de la mano izquierda y dándoselo al muchacho, agregó -Toma el caballo que está allí afuera y **cabalga hasta el mercado**. Debo **vender este anillo** porque tengo que pagar una deuda. Es necesario que obtengas por él la mayor suma posible, pero **no aceptes menos de una moneda de oro**. Vete y regresa con esa moneda lo más rápido que puedas.

El joven tomó el anillo y partió. Apenas llegó, empezó a ofrecer el anillo a los mercaderes. Estos lo miraban con algún interés, hasta que el joven decía lo que pretendía por el anillo. Cuando el joven mencionaba la moneda de oro, algunos reían, otros le daban vuelta la cara y solo un viejito fue tan amable como para tomarse la molestia de explicarle que **una moneda de oro era muy valiosa para entregarla a cambio de un anillo**. En su afán de ayudar, alguien le ofreció una moneda de plata y un cacharro de cobre, pero el joven tenía instrucciones de no aceptar menos de una moneda de oro, y rechazó la oferta.

Después de ofrecer su joya a toda persona que se cruzaba en el mercado -más de cien personas- y abatido por su fracaso, montó su caballo y **regresó**. Cuánto hubiera deseado el joven tener él mismo esa moneda de oro. Podría entonces habérsela entregado al maestro para liberarlo de su preocupación y recibir entonces su consejo y ayuda. Entró en la habitación. - Maestro - dijo- lo siento, no es posible conseguir lo que me pediste. Quizás pudiera conseguir dos o tres mone-

das de plata, pero no creo que yo pueda engañar a nadie respecto del verdadero valor del anillo.

- Qué importante lo que dijiste, joven amigo -contestó sonriente el maestro-. **Debemos saber primero el verdadero valor del anillo**. Vuelve a montar y vete al joyero. Quién mejor que él, para saberlo. Dile que quisieras vender el anillo y pregúntale cuánto da por él. **Pero no importa lo que ofrezca, no se lo vendas**. Vuelve aquí con mi anillo.

El joven volvió a cabalgar. El joyero examinó el anillo a la luz del candelil, lo miró con su lupa, lo pesó y luego le dijo: - Dile al maestro, muchacho que si lo quiere vender ya, no puedo darle más de 58 monedas de oro por su anillo. - ¡¿58 monedas?! -exclamó el joven.

- Sí, replicó el joyero- Yo sé que con tiempo podríamos obtener por él cerca de 70 monedas, pero no sé... Si la venta es urgente...-

El joven corrió emocionado a casa del maestro a contarle lo sucedido.

- Siéntate -dijo el maestro después de escucharlo-. Tú eres como ese anillo: una joya, valiosa y única. Y como tal, sólo puede evaluarte verdaderamente un experto.

¿Qué haces por la vida pretendiendo que cualquiera descubra tu verdadero valor?"

HOLVI, Startup de Banca Digital para autónomos de BBVA, entra en Reino Unido

Esta Startup finlandesa, adquirida en 2016 por el Banco y que ya tiene presencia en Alemania, Finlandia, Irlanda, Bélgica, Francia, Italia y los Países Bajos, va a entrar ahora, de lleno, en el Reino Unido. HOLVI está dirigida a los emprendedores y autónomos del Reino Unido.

Desde CGT ya publicamos en 2018 y 2019 como BBVA cancelaba su negocio de particulares y cerraba casi todas sus oficinas que tenía en Londres, cerrando las cuentas a sus clientes y dejándoles únicamente la posibilidad de tener una Cuenta On line.

Con este paso BBVA remarca su apuesta por lo digital y no por lo terrenal, su apuesta por los ordenadores en vez de por las personas. ¿No os suena de algo? Con el rumbo que ha cogido el Banco y gracias a los datos falsos que maneja (clientes activos de la APP y la WEB, Operaciones hechas y firmadas digitalmente...), le estamos dando excusas para tomar este camino a lo largo de nuestra geografía. Quedáis avisados y ya sabéis: cuando veas las barbas de tu vecino cortar...

CUMPLIENDO LAS NORMAS

En el mes de Febrero CGT procedimos en cada Territorial a solicitar a su Dirección de T&C **que den las instrucciones para solucionar la problemática que representa cumplir la normativa de no abrir la Caja teniendo clientela aún en la oficina y el propio Registro de la Jornada.**

Como sabéis la jornada es de 4 horas durante la semana de fiestas patronales. El horario de trabajo es de 9 a 13 horas y es **competencia del Banco establecer la hora de apertura al público que, en una inmensa mayoría de la Red, venía siendo a las 9 horas.** Esta apertura generaba una problemática con la carga de los cajeros, la preparación de Caja, etc. que venía solucionándose con una entrada más temprana de los GAC. Ahora, con el sistema de Registro de Jornada, tal hecho **DEBE GENERAR un exceso de jornada y su compensación en tiempo libre o, como CGT hemos propuesto, la apertura a la clientela en toda la Red a partir de las 9,30. Veremos qué dicen.**

ACUDIR A TU MÉDICO ¿Es TET?

Actualmente, según el Banco, habéis podido leer en la normativa a raíz del Registro de Jornada, que el acudir al médico para ti, el Banco lo considera como que **NO ES TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO.** Hasta la implantación del Sistema de Registro, la propia norma del Banco decía que ese Tiempo se podría pedir recuperarlo, dejando en manos de la persona responsable el hacerlo o no.

Jurídicamente no está nada claro, según cada caso y CGT vamos a plantear algunos por la vía Judicial buscando que vuelva a imperar en esto el “sentido común”.

El Banco, como contradicción, reconoce a través del SAE que **si se produce una indisposición de salud estando en el centro de trabajo, la persona se deberá ausentar y tal ausencia SERÁ CONSIDERADA COMO TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO.** Claro que nos parece eso lo correcto, pero choca con que si esa misma persona, pide cita y se la dan en horario laboral y acude, para el mismo cuidado de su salud, el Banco pretenda sostener que ese tiempo no es TET y, por tanto, habrá que recuperarlo.

En ambos casos estamos ante una ausencia parcial dentro de la jornada y motivada por la protección de la salud. No parece de recibo que el hecho de pasar precisamente por el médico, sea el que marque la diferencia de que sea TET o no efectivo de trabajo. **En CGT entendemos que las citas médicas deben ser siempre consideradas, de entrada, como TET y por tanto no recuperables.** En el caso de que se produzca la misma por elección de horario del trabajador, siempre podrá pedírsele el cambio de horario o que la misma sea recuperada.

AYUDA ALIMENTARIA

El Banco ha decidido unilateralmente no abonar la “enorme” Ayuda Alimentaria de 9€ congelada desde el Convenio 2007-2010 (firmado por CGT), a aquellas personas que no trabajen más allá de las 4 de la Tarde.

CGT optamos por interponer una Denuncia en la Inspección de Trabajo de Madrid. Tal denuncia no se ha llegado a resolver, al haber optado UGT por interponer por el mismo motivo un Conflicto Colectivo en la Audiencia Nacional. CGT, al estar de acuerdo con el fondo de la demanda, nos hemos sumado a la misma en la Audiencia Nacional. Una y otra vía legal (Inspección y Audiencia) tienen sus pros y sus contras. Lo importante es que se dilucidará esta cuestión y esperamos sea en favor de las personas trabajadoras.

Berriak

¿QUIÉN INCUMPLE SU COMETIDO?

El Grupo BBVA ganó 3.512 MM € de beneficio atribuido al descontar 1.218 MM por el deterioro del fondo de comercio en EE.UU. Sin ese deterioro, el nivel de beneficios obtenido ha sido el más alto de los últimos 10 años. La entrada en este mercado es uno de los legados del ex-presidente FG. **No es la primera vez que “nos resta”,** pero quien lo decidió, y logró la dimisión de los responsables de esa área, no ha dejado de cobrar su enorme DOR por ello.

El ratio de eficiencia (productividad) del Grupo ha mejorado 0,92 puntos con respecto a un año antes y se sitúa en el 48,5%, mientras que **el del grupo PER de bancos europeos es del 63,6%. Un diferencial positivo de BBVA con respecto a sus pares de un 23,74%.**

En España, BBVA, en 2019, ha ganado 1.386 MM € (-1%). Este resultado representa el 23% del total del Grupo. Valga la referencia de que los resultados del Santander-España (1.585 MM €) representan el 15% del total del Grupo “rojo”.

El ratio eficiencia BBVA-España en 2019 ha empeorado 0,8 puntos, entendiendo que este deterioro tiene que ver con la compra y recompra de locales como oficinas bancarias, dado que **los gastos de explotación se han reducido en un -2,4%**

CONCILIACIÓN: DISCURSO Y REALIDAD

En el discurso de la Dirección su apoyo a la Conciliación de la vida personal y laboral está entre los más destacados. Sin embargo, es bueno que seamos conscientes los bancarios que los derechos en lo concerniente a días de Licencia,

que tienen MUCHÍSIMO que ver con esto de la vida personal, por el cuidado de familiares, parejas o de ti mismo, **la Banca y BBVA nos regimos por LOS MÍNIMOS QUE FIJA EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES** que es lo que el texto del Convenio, hasta la fecha, viene recogiendo.

Hay otros Sectores, Convenios bastante más avanzados en esta materia: Desde fijar como derecho un número de horas al año por persona asalariada para su cuidado médico (asistencia al médico como TET), a establecer que a partir de una edad y mediante un test médico que debe rellenar el médico de cabecera de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, según la puntuación obtenida en ese test, se aplica un número de horas por año para el cuidado de ese familiar. Hay Sectores con 50 horas/año y hablamos de horas “libres” como TET sin tener que justificar el cuidado concreto al familiar, al margen de las propias Licencias por enfermedad grave u hospitalización.

Por tanto, debemos considerar que, **en Banca, en BBVA estamos muy alejados de disponer de un buen marco para estas necesidades que cuando vienen y nos vienen a todos y todas, SON DE GRAN RELEVANCIA para la persona asalariada.** En CGT estamos por llevar estas normas positivas tanto al Convenio Sectorial como a BBVA en lo concerniente a Igualdad Conciliación.

PRINCIPALES ACCIONISTAS EN BBVA (¿Banco vasco, banco español?)

EL FONDO EE.UU BLACKROCK con el 6%

EL FONDO EE.UU VANGUARD con el 4%

EL FONDO SOBERANO NORUEGO con el 2,61%

Con el éxito de **"Parásitos"**, obra dirigida por **Bong Joon-ho**, en todos los ámbitos: crítica, público, galardones, etc...; muchos aficionados al cine han "descubierto" el cine de Corea del Sur.

No está mal que, por lo menos, gracias a esta película se "revele" una de las propuestas de cinematografía más renovadoras que se ha dado desde comienzos del siglo XXI.

Pero, el cine de este país no ha salido por arte de birlibirloque. Haciendo una breve historia de su desarrollo, todo comienza con la revitalización comercial de su cine nacional a partir de finales de los ochenta y principio de los noventa, cuando se decide eliminar el dirigismo cultural por parte de su Gobierno (transición del régimen dictatorial al democrático), a esto se añade la llegada en los noventa de los multicines a ese país, unido a una generación de autores con talento que retoman los temas sociales y políticos, y finalmente, a un conjunto de películas de entretenimiento "de calidad" que da lugar al éxito del cine coreano.

En un período de cinco años (1996-2001) vive una explosión creativa que lleva al debut de más de 20 realizadores. Nombres como **Hong Sang-soo**, **Kim Ki-Duk**, **Park Chan-wook**, **Bong Joon-ho**,... entre otros.

Uno de los primeros realizadores que se conoce en nuestro país fue **Kim Ki-Duk**, con un largometraje que se estrenó en España en el 2000 de título: **La isla**, impactante película gore que a nadie dejó indiferente. Otras realizaciones que dejaron huella de este director son: **Primavera, verano, otoño, invierno...y primavera** (2003) y **Hierro 3** (2004). Posteriormente, su cine ha decaído bastante.

Una de las cosas más destacables de esta filmografía coreana es que ha desarrollado una serie de

elementos novedosos (novedades en planteamientos, estética, técnica narrativa...) en todos los géneros clásicos del cine: policíaco, fantástico, terror, melodrama, etc. Pongamos algunos ejemplos.

El mejor policíaco que ha dado este cine en estos últimos años se puede considerar que es **Memories of Murder - Crónica de un asesino en serie** (2003) realizada, precisamente por **Bong Joon-ho**, (el mismo de **Parásitos**). Además, su protagonista (**Song Kang-ho**) es el actor que hace de padre, también en **Parásitos**. Thriller rural basado en hechos reales sobre un asesino de 10 mujeres que nunca fue detenido.

Este mismo director tiene, también, una de las mejores realizaciones de cine fantástico o de monstruos: **The Host - La huésped** (2006). Todo comienza con un extraño objeto que cuelga de un puente en Seúl, que resultará una monstruosa criatura mutante.

Uno de los thrillers más aclamado por la crítica es **Oldboy** (2003) de **Park Chan-wook**, Gran Premio del jurado en Cannes 2004. Inspirada en un manga homónimo, trata de la venganza de un hombre que ha estado encerrado 15 años. A destacar de este mismo realizador: **La doncella** (2016), utiliza una novela policíaca como inspiración, para transformarla en una obra suntuosa, ambientada durante la ocupación japonesa de Corea.

Y no se debe dejar de citar a uno de los directores mejor tratado por la crítica internacional: **Hong Sang-soo**. Cineasta con un mundo particular, con una serie de constantes ambientadas en situaciones cotidianas que se repiten en sus películas. Cine de minorías. Como pista se diría que está entre Eric Rohmer y Woody Allen (pero sin gracia).

Todos los films citados, así como los realizadores han sido estrenados en los circuitos comerciales de este país.

Le métèque.



Hace ya muchos años aconsejábamos a una cantante excepcional tanto que, su música, se escuchará dentro de 50 años con el mismo interés que hace 30. Nos estamos refiriendo a **Loreena McKennitt**, cantante canadiense con influencias celtas.

Después de muchos años de inactividad creadora os ofrecemos su último álbum - **Lost Souls**- en el que, todos los temas sobresalen

como es habitual en ella. Oír su música es una delicia y, en directo, más. A ella y a todo el grupo que la acompaña.

PK



CAMPEONES III O E, O E, O E !!

La retribución total al accionista en la Bolsa española alcanzó en 2019 los 28.232 millones de euros, un 8,9% más que hace un año. Desde hace años **la Bolsa española se coloca a la cabeza de este apartado entre el conjunto de Bolsas internacionales desarrolladas.**

En los últimos 12 años, la Bolsa española ha ofrecido una rentabilidad por dividendo anual del 5,5% (promedio realizado sobre el dato de cierre de 144 meses). Esta misma media para el bono a 10 años es del 3,2%, según BME.

De cara a 2020 se espera un incremento de los dividendos del Ibex 35 del 6,5% en relación a lo pagado en 2019.

LA SOBERANÍA NACIONAL

A cierre de septiembre 2019, los inversores extranjeros poseían 477.658 millones de euros en deuda pública española. Esta cantidad representa casi la mitad, el 48,08 %, del total de la deuda pública española y supone un crecimiento cercano al 11 % en tasa inter-anual.

El grueso de los inversores foráneos de la deuda española procede, tradicionalmente, de la Unión Europea. **Los inversores asiáticos son los que más han aumentado su tenencia de deuda española en 2019, de todos los extranjeros.**

Desde 2012, **el volumen de deuda pública española en manos foráneas ha crecido cada año sin interrupción, desde los 223.741 millones de euros de aquel ejercicio. Ha crecido en 7 años un 113,49%**

Después de los inversores extranjeros, uno de los grandes tenedores de deuda española son los bancos centrales, que tienen más del 21 % del total, **mientras que los bancos na-**

cionales poseen cerca del 15 % y las aseguradoras, un 9,5 %.

Si a este dato del crecimiento de la Deuda pública del estado español en manos extranjeras le añadimos el número y volumen de empresas que estarán controladas por capital extranjero, veremos que aquello muy españolista de querer *“recuperar el Peñón de Gibraltar”*, suena a broma de mal gusto. **¡Que se queden con el peñón, que ya tienen todo lo demás!** Lo mismo ocurre con otros gritos de soberanía, sea de uno u otro ámbito. En este mundo globalizado, el capital impone su ley, mientras la ciudadanía jugamos a ser muy “nuestros y nuestras” peleándonos por tonterías identitarias, en lugar de cuestionarnos el grado de sometimiento que nos imponen quienes realmente mueven los hilos de nuestras vidas.

De mientras...

El SAE ha cambiado criterios anteriores y actualmente asume que: *“los dos días por hospitalización de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, SE PODRÁN DISFRUTAR DE MANERA DISCONTINUA, siempre que el familiar continúe hospitalizado”.*

Desde CGT nos alegramos por este cambio de criterio y añadimos que los 2 días de licencia lo son por **“Enfermedad grave u hospitalización”**. La “u” ya fue disputa jurídica antiguamente y significa que es “O”, por lo que **los 2 días no requieren OBLIGADAMENTE que se produzca la hospitalización, sino que puede ser también POR ENFERMEDAD GRAVE**, algo más difícil de medir si no se tiene Sentido Común, pero teniéndolo parece realmente fácil entenderlo, **de manera que los 2 días por atender a ese familiar se puede coger estando el mismo ya en casa o sin haber habido previa hospitalización.** Ejemplo: Un tratamiento agresivo de quimioterapia contra el cáncer.

CAPITAL ADICIONAL

¡QUE TRISTE!

El pasado día 20 de Febrero, se aprobó en la Comisión Paritaria del Fondo de Pensiones, a propuesta anterior de CGT a la Dirección, que el importe del Capital Adicional por Jubilación Anticipada a los 65 años, para los colectivos que tienen el derecho al Complemento de Pensión (BEX y Banca privada ingresos antes del 08-03-1980), se pueda diferir del siguiente modo:

A elección del beneficiario, en forma de pago total del capital de una sola vez o bien en forma de 2 o 3 pagos de igual importe cada uno de ellos en las siguientes fechas:

Primer pago: al tramitar la prestación.

Segundo pago: en el mismo mes del año siguiente al primer pago.

Tercer pago: en el mismo mes del año siguiente al segundo pago.

Este acuerdo permitiría minorar el impacto fiscal que supone sumar el importe total del capital adicional (una media de 49.000 euros) al salario, la prejubilación o la jubilación percibidos en el mismo ejercicio fiscal.

Recordad que **este Capital Adicional sólo se paga en BBVA** gracias a que en el Acuerdo de creación del Fondo de Pensiones, a propuesta de CGT, previmos la posibilidad de modificación legal de la edad de acceso a la Jubilación y recogimos en el propio Acuerdo el texto del Convenio Colectivo del año 2000, que establecía el derecho de complemento de jubilación entre los 60 y 65 años. **Gracias a estas "previsiones" somos la única entidad que hoy tiene que pagarlo, puesto que el Convenio de 2011-2014, firmado por CCOO-UGT modificó por completo el Complemento previo a los 65 años, no haciéndolo de interés económico a los 63 años.**

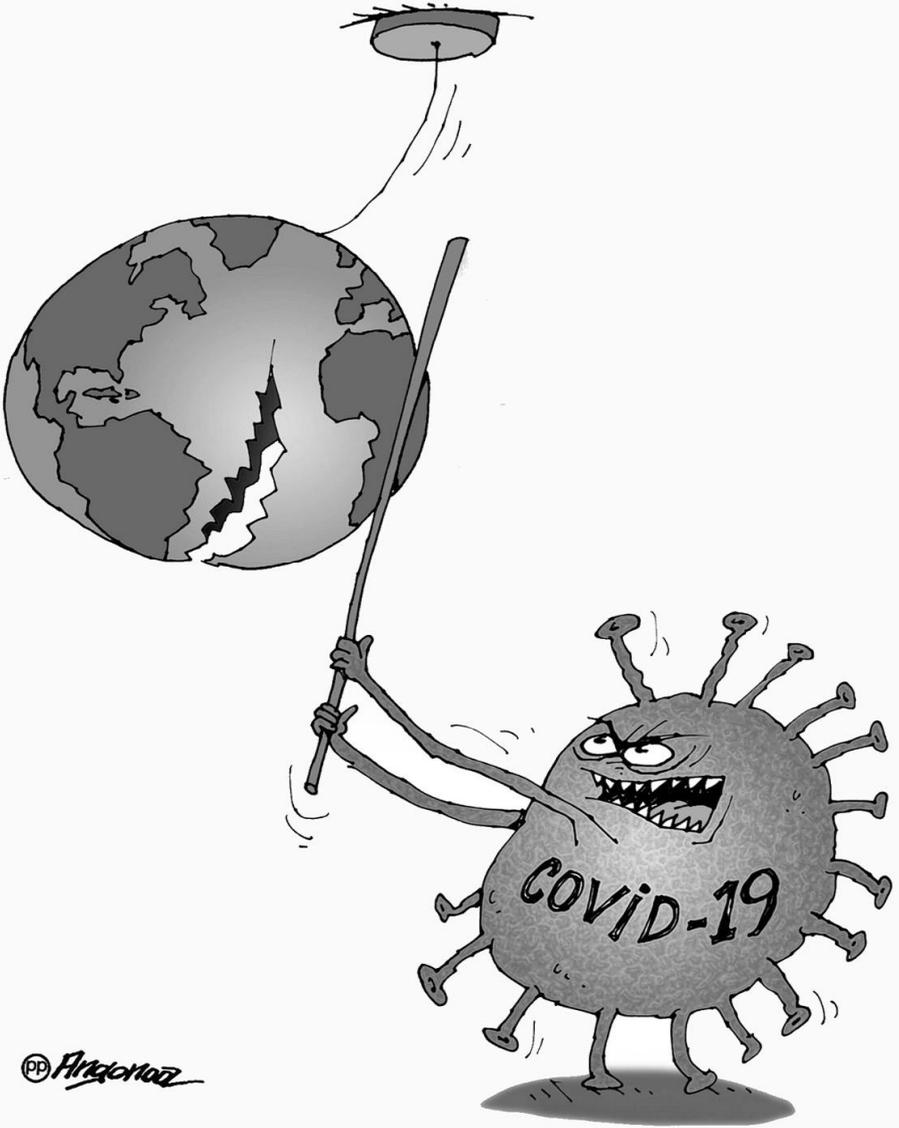
CCOO, por fin, nos ha contado en un comunicado masivo que están dispuestos a defender judicialmente sus números sobre el RAE Sectorial. Ese valor que calculado por ellos da una cifra de incremento del 45,08% en el periodo 2014-2018 y para la AEB un muy distante 9,872%.

Vueltas han tenido que dar para esta decisión (primeros pasos judiciales) cuando se debía haber pagado (de cuadrar las cifras) en el primer semestre de 2019 (hace 9 meses).

Lo que sí que se ha cobrado la AEB es el no pagar a todas las personas ingresadas en Banca desde Julio 2016 el recorte que pactaron en Convenio. **Es decir 1,25 pagas menos de beneficios para todos los nuevos ingresos, con independencia de su categoría.**

Si mal hicieron al topar los Cuartos de Paga de Beneficios en 1998 y ya en el año 2000 los alcanzamos en BBVA y Santander, con el ahorro millonario desde entonces con cada ampliación o incremento del dividendo en estos últimos 20 años. **En BBVA en torno a 2 pagas más consolidadas (Sueldo Base + Trienios) al año.** Ahora, con el descaro de quitar estas 1,25 pagas al personal de nuevo ingreso, disfrazan su felonía con un concepto "nuevo" como es del RAE Sectorial. **¡No hemos escarmentado!** Lo de la Patronal clarito-clarito y la teórica mejora para tapar el agujero hecho libremente por ellos mismos (los firmantes del Convenio), muy etéreo en su concreción como **para ahora ir de "luchadores" teniendo que impugnar el asunto judicialmente.** Viene pasando demasiadas veces. Recordemos, en el mismo Convenio, que sus firmantes vendieron que todas las fuerzas de venta sería N-8 porque iban a ser consideradas "función comercial especializada". Judicialización y varapalo. Lo seguirán haciendo, estos Sindicatos, mientras su propia gente vea en ello capacidad de lucha en lugar de incapacidad o algo peor. **No podemos olvidar que tras la firma de ese Convenio (2015-2018) AEB firmó un Acuerdo con esos firmantes, de reparto de 62 liberados que aún colean por ahí.**





www.cgt-lkn.org/bizkaia/sectorfinanciero

cgtbbvaeuskalherria@gmail.com