

El Cinturón Solidario se moviliza en defensa de los derechos de las subcontratas de VW



Extraído de: <http://www.cgt-lkn.org/volkswagen>

En la mañana de ayer 8 de junio, a las 11:30 horas, el Cinturón Solidario de Subcontratas de Volkswagen Navarra, realizó una concentración en la puerta principal de dicha factoría a la par que realizó una rueda de prensa, en la que se leyó el siguiente comunicado:

“Nos encontramos a pocas semanas de que concluya la fabricación del Polo A05 en Volkswagen Navarra, y con él, la finalización de los contratos que las empresas proveedoras y subcontratas tienen con VW.

Son much@s l@s trabajador@s que a día de hoy, desconocen si la empresa donde trabajan mantendrá los servicios que realiza para VW Navarra. Es por esto que

l@s trabajador@s de las distintas proveedoras y subcontratas, nos encontramos ante un futuro incierto, agravado por el nulo compromiso que VW Navarra y las diferentes empresas que prestan sus servicios para ella, muestran con la subrogación de l@s trabajador@s que pudiesen quedar sin carga de trabajo tras este opaco proceso de subastas y adjudicaciones.

VW ha estirado hasta el límite este proceso de adjudicaciones de piezas y servicios. De esta manera a l@s trabajador@s que quedasen sin carga de trabajo, tras haber sido adjudicada la misma a otra empresa, se les imposibilita abrir un proceso junto con los actores implicados para buscar una solución, como pueden ser la subrogación, que la empresa encuentre nuevas cargas de trabajo u otras que no acabe con est@s trabajador@s en el paro.

Desde el **Cinturón Solidario de Volkswagen Navarra**, creemos imprescindible sumar al mayor número de comités de las subcontratas y proveedoras, así como al propio comité de VW, para entre tod@s revertir esta difícil situación en la que nos encontramos miles de trabajador@s, que aun sin ser parte de VW, dependemos parcial o directamente de las decisiones que toma la multinacional.

Es por ello que delegad@s de **VW, ZF-TRW, ID Logistics, SAS, KWD / SCHENELECKE, TECNOCONFORT, FAURECIA, SGE, PELZER DEL NORTE E ITUTRANS** se suman a esta iniciativa y los **COMITÉS DE SNA, TRADISA E ISN** apoyan esta movilización reivindicando los siguientes puntos:

- Que VW Navarra haga público a la mayor brevedad, el resultado del proceso de subastas y adjudicaciones.
- Que l@s trabajador@s que pudiesen quedar sin trabajo tras ser su empresa sustituida por otra, sean subrogados .
- Que VW Navarra excuya de este proceso de subastas a las empresas que no garanticen unas mínimas condiciones salariales y de dignidad a l@s trabajador@s.”

Iruña: Convocatoria en apoyo a la lucha de la estiba





**SOLIDARIDAD
CON LXS
ESTIBADORES**

**HOY COMO AYER,
HUELGA HASTA VENCER.
VIERNES 9 DE JUNIO
19.00 HORAS**

**FRENTE DELEGACIÓN DEL GOBIERNO
(plaza de Merindades)**

  

El Cinturón solidario de VW se moviliza el 8 de junio

Por la **SUBROGACIÓN** del empleo
y las condiciones laborales.
Por la **SOLIDARIDAD** entre los trabajadores.
Contra la **DESLOCALIZACIÓN**.

Las Secciones Sindicales de
y LAB en VW Navarra llamamos a parti-
CONCENTRACIÓN que con
inturón Solidario de Subcontratas de VW
PUERTA PRINCIPAL de VW
Jueves día 8 a las **11:30**

la sumisión = su negocio, la indiferencia = su victoria
!!!**MOVILÍZATE Y PARTICIPA!!!**



Por la **SUBROGACIÓN** del empleo
y las condiciones laborales.
Por la **SOLIDARIDAD** entre los trabajadores.
Contra la **DESLOCALIZACIÓN**.



Las Secciones Sindicales de
CGT y LAB en VW Navarra llamamos a participar
en la **CONCENTRACIÓN** que convoca
el Cinturón Solidario de Subcontratas de VW en
la **PUERTA PRINCIPAL** de **VW** el
Jueves día 8 a las **11:30**

la sumisión = su negocio, la indiferencia = su victoria
!!!**MOVILÍZATE Y PARTICIPA!!!**

Cinturón Solidario en torno a VW-Navarra



Desde hace un tiempo viene funcionando en el área de influencia de Volkswagen Navarra el llamado **Cinturón Solidario**. La necesidad de este Organismo no es otro que la situación de precariedad que supone ser subcontrata o proveedor de VW-Navarra y estar al albur de las decisiones de la VW en cuanto a subastar quién realiza los trabajos de abastecimiento, selección, calidad etc. de las piezas necesarias para la fabricación de los coches Y esta situación se agudiza aún más en tiempos de cambios de modelos.

Vemos con frecuencia como compañer@s de tal o cual empresa van a la calle porque se les quitan los trabajos para dárselos a otr@s, precarizando las condiciones de los nuev@s trabajador@s en cuanto a salarios, jornadas, estabilidad, flexibilidad, etc.

En definitiva, estamos hablando de derechos. **DE RECUPERAR DERECHOS.**

Es por ello que vemos como necesario el apoyo y la participación al máximo de todos los trabajador@s susceptibles de ser afectad@s por estas situaciones en un ejercicio de **Concienciación, Responsabilidad y Solidaridad Obrera global.**

Desde **C.G.T.** impulsaremos activamente todas las medidas necesarias para poder enfrentarnos a las injusticias que socavan los derechos de los trabajadores pensando globalmente y actuando localmente.

Medidas que empiezan por la **Organización y el Compromiso.**

Otra medida a tener en cuenta es el **Reparto del Trabajo.** Efectivamente, la situación actual y la futura determinadas por las aplicaciones de la Revolución Industrial 4.0, augura un escenario de pérdidas de empleo, mayoritariamente en el sector más débil de las cadenas productivas y donde es más fácil aplicar los avances tecnológicos.

Se espera que con esta aplicación se pierdan en Europa más de 7 millones de

puestos de trabajo de mano de obra no cualificada y solo se creen 500 mil de personal cualificado.

Es por tanto necesario recuperar la iniciativa para que esta situación, que ya está aquí, pueda revertir en mejorar las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera.

Tenemos el conocimiento de lo que va a pasar y cómo.

Tenemos una Multinacional que se comprometió acercar a los proveedores y subcontratas a un perímetro cercano a la factoría (200 Km.).

Tenemos un Gobierno del cambio que también tiene que actuar, legislando y controlando para mejorar las condiciones de los trabajadores en general. Y más, con aquellas empresas que reciben cuantiosas subvenciones públicas, por lo que de alguna manera deben revertir los beneficios de las empresas en la sociedad que les alimenta.

Y también recibir y discutir las propuestas que desde este **Cinturón Solidario** se presenten.

Tenemos pues los elementos para poder concretar acciones y reivindicaciones.

Una de las propuestas más claras es la **SUBROGACIÓN** de los trabajadores de aquellas empresas a las que se les quite la adjudicación mediante su criminal sistema de subasta o reducción automática de precios.

Otra puede ser la unificación en un solo **“convenio de salvaguarda”** de las condiciones mínimas necesarias para evitar el empeoramiento de condiciones por cambio de empresa. Incluso también puede ser positivo para la Multinacional (Paz Social).

No hay un “sálvese quien pueda” sino un **“SI NOS TOCAN A UNA NOS TOCAN A TODAS”**.

La **Solidaridad** debe ser espontánea, condición “sine qua non” del **Cinturón Solidario**.

Hablamos también del **Reparto del Trabajo**, ya que la Revolución 4.0 como decimos, va a eliminar millones de puestos de trabajo, tenemos que conseguir compromisos para que las mejoras tecnológicas no sólo sean aprovechadas por las empresas para engordar sus cuentas de resultados sino que todos nos veamos beneficiados de su aplicación en todas sus vertientes.

Es por ello que la reivindicación de las **30 Horas Semanales**, recobra toda su importancia porque como decimos la disminución de las ofertas necesita de la disminución de la jornada y si nosotros no somos capaces de repartir el trabajo, lo repartirán ellos, creando inmensas bolsas de pobreza.

Empecemos a trabajar, juntémonos, amplíemos las zonas de influencias, generemos la ilusión necesaria y convenzámonos de la necesidad de la unión para ser más fuertes y poder conseguir los objetivos marcados.

Salud

CGT-VW

Landaben, a 24 de Mayo de 2017

EPA I Trimestre 2017



La economía de la Banca y grandes Empresas crece en beneficios y las personas trabajadoras disminuyen en empleos, salarios, y aumentan en precariedad.

Secretariado Permanente de la CGT

El número de personas ocupadas se reduce en 69.800 en el primer trimestre de 2017 respecto al trimestre anterior (un -0,38%) y se sitúa en 18.438.300.

La ocupación en el sector público desciende este trimestre en 12.300 y en el sector privado lo hace en 57.600.

El total de personas asalariadas baja este trimestre en 44.600.

El número de personas paradas sube este trimestre en 17.200 personas (0,41%) y se sitúa en 4.255.000, lo que supone el 18,75% de la población activa.

La evolución de paro y empleo es peor entre las mujeres: la subida del paro del primer trimestre corresponde a mujeres (21.700 paradas más), mientras que los hombres redujeron su desempleo (4.500 parados menos). La caída del empleo afecta más a las mujeres (46.400 ocupadas menos) que a los hombres (23.400 ocupados menos).

El número de personas activas (ocupadas + paradas) desciende este trimestre en 52.600, hasta 22.693.300 de personas, donde el porcentaje de las personas jubiladas y prejubiladas supone casi el 40%.

Los hogares con todas sus personas en paro suponen un 1.394.700 y los hogares sin ningún ingreso ascienden a 648.300.

La gran banca (BBVA, Santander, La Caixa, Bankia y Sabadell) obtuvieron 4.000 millones de euros de beneficios en el primer trimestre de 2017, lo que supone el 28,5% de incremento.

Las tres grandes eléctricas, Iberdrola, Endesa y Gas Natural-Fenosa, obtuvieron unos beneficios netos de 1.539 millones de euros, en este primer trimestre de 2017.

Según el Banco de España y con datos de la EPA, los salarios de las personas trabajadoras que se incorporan al mercado laboral son, en promedio, un 24% inferiores a los que cobran quienes ya tienen un empleo, para el periodo 2015-2016.

Si se analiza el mercado de trabajo desde el 2012 hasta estos momentos del 2017, nos encontramos con una estructura, en lo relativo al empleo, precaria y empobrecida: 3.100 personas asalariadas menos con contrato indefinido y 193.000 personas más con contratos temporales.

Desde CGT insistimos que la recuperación de los derechos laborales y sociales que nos han sido robados (empleos, salarios, pensiones, educación, sanidad, dignidad y libertades...) solamente será posible si salimos a la calle y paramos con la presión social esta "barbarie de injusticia social".

Eventuales de Correos en Lucha





P. Sarasate. 26 abril 2017

El Colectivo de Eventuales de Correos, el cual se está articulando en torno a una Plataforma estatal, ha mostrado su hartazgo frente a las condiciones abusivas e injusticias que padece, con una concentración frente a Correos (P. Sarasate).

Reclaman transparencia en las bolsas de contratación, derecho al disfrute de las vacaciones, reconocimiento de antigüedad y garantías en la formación.

Radio Rebelde Republicana: Trabajadoras/es en Lucha 04/04/2017





En el siguiente enlace podéis escuchar un interesante programa en Radio Rebelde Republicana:

<http://www.ivoox.com/17975751>

Descripción del programa (Extraída de <http://radiorebelderepublicana.blogspot.com.es/2017/04/martes-4-de-abril-trabajadorases-en.html>):

Si algo no decrece en este país semana tras semana son los conflictos laborales. Amparados por las reformas laborales, los empresarios están llevando a cabo una auténtica degradación de las condiciones laborales de este país. Paco Mora, antiguo delegado de CGT en el colectivo de estibadores de Barcelona nos desvela algunos de los entresijos de la negociación entre los representantes de este colectivo y la patronal, atosigados por la intransigencia del gobierno del PP. Con José Vicente Zunzarren, responsable del sector de carretera de CC00 en Navarra, hablamos de las últimas agresiones sufridas por los controladores de la hora en Pamplona, donde la imposición del Ayuntamiento de la localidad les obliga a asumir competencias propias de los agentes de policía municipal, con los riesgos que eso conlleva. Y Santi, delegado por CGT en el sector de los teleoperadores de Contact Center, con más de cien mil trabajadores/as en nuestro país denuncia las condiciones que sufre este colectivo y el vergonzoso convenio colectivo que han firmado los dos sindicatos mayoritarios. Como siempre, merece la pena escuchar este programa si quieres saber de primera mano que está pasando de verdad en este país.

**Entrevista en Labirinto Laborala
(Eguzki Irratia) a trabajadoras de
Caprabo, cuya plantilla inicia hoy una
Huelga de tres días**



El pasado lunes, en Labirinto Laborala de Eguzki Irratia se hicieron eco de los despidos y la lucha que están llevando a cabo las currelas de Caprabo.

En la segunda parte del programa hicieron un repaso de los cinco años de la reforma laboral del PP, para ello contaron con la colaboración de Juanjo Basterra.

Escúchalo en este enlace:

<http://eguzki.eus/caprabo-en-lucha-5-anos-de-la-reforma-laboral-del-pp/>

http://www.eguzki.eus/artxibo/labirinto/0088_caprabo_en_lucha_aniversario_reforma_laboral.mp3

BBVA: Despidorik ez





Hoy se ha llevado a cabo una concentración parte de varios sindicatos, a las 12 h frente al BBVA (Merindades), en rechazo a los despidos selectivos que se están dando en la entidad. Uno de estos despidos afecta a una compañera de Pamplona-Iruña.

Esta es la octavilla que se ha repartido (castellano y euskera):

BBVA: DESPIDE SIN RAZÓN. GOTA A GOTA PARA AMEDRENTAR A TODOS

BBVA continúa despidiendo bajo la acusación de “baja productividad”. En Diciembre 5 más y la semana pasada 1 en Madrid y otra en PAMPLONA. Su objetivo es AMEDRENTAR a toda la plantilla en su idea de que un Banco puede “ganar más” con menos gente, lo que redundará en el empleo en BBVA y en la calidad y atención a los clientes. **Leire de la oficina de Abejeras ha sido Despedida sin razón.**

Todo para mantener unas inmorales retribuciones de 2.200 Directivos, faltos de talento para el puesto que desempeñan y que son incapaces de alcanzar las cifras de beneficios que justifiquen sus propios puestos de trabajo. La actual política de BBVA pasa porque unos señalen y otros disparen. **No importa el motivo del despido, se trata de doblegar a todos.**

La reforma Laboral de 2012 favorece la impunidad empresarial en estas iniciativas. No podemos quedarnos en lograr que se declaren Improcedentes unos despidos injustos que sólo conllevarán una mínima indemnización, dejando impune la agresión empresarial y que solo busca amedrentar a toda la plantilla.

Ante esta actitud de BBVA, agrediendo el empleo, por solidaridad, **el conjunto de la representación sindical de BBVA NOS MOVILIZAMOS con la plantilla** para ir desarrollando las acciones necesarias ante la Sociedad que dejen en evidencia el falso discurso de ética y responsabilidad que maneja BBVA. Atentar contra el empleo es agredir a la plantilla y es, una

irresponsabilidad social. **GRITA CON NOSOTROS/AS.**

BBVAK BBVAK ZIORIK GABE KALERATZEN DU. BANAN-BANAN GUZTION KALTEA

BBVak “produktibitate baxua” egotzita, kaleratzen jarraitzen du. Abenduan 5 langile gehiago eta azkeneko astean 1 Madrilen **eta beste bat, hemen, Irunean.** Euren helburu argia plantila “KIKILTZEA” da. Bankuaren asmoa ahalik eta gehien irabaztea da, ahalik eta jende gutxiagorekin. Honek eragin ankerra du BBVako enpleguan, kalitatean eta bezeroekiko arretan. **Abejerasko bulegoan, Leire gure lankidea, kaleratua izan da.**

Guzti hau 2.200 goi-zuzendarien soldata lotsagarriak mantentzeko. Larriena zera da: Goi-zuzendaritza hau talentu gabeko pertsonen betea dago eta ez dira gai postu horiek justifikatzeko behar diren etekin zifrak lortzeko. Gaur egungo BBVak daukan langile harremanen gakoa serrendak egitekoa da. Batzuk esan eta gero Enpresak kaleratu langile guztiak burua makurerazteko.

2012ko Lan erreformak enpresen ekimen hauek zigor gabe geratzea ahalbidetzen du. Kaleratzeak bidegabekoak deklaratu ditzaitez lortzea (kalte-ordain minimoa kobratuz) ez da inolaz ere nahikoa. Kaleratze hauek ez dira batere bidezkoak eta ezin dugu enpresaren eraso hau onartu, helburu bakarra langileen artean edozein kalera dezaketela zabaldu eta horrela beldurtuta mantentzea da.

BBVako Giza baliabideen arduradunen jarrera erasokor honen aurrean, **ordezkaritza sindikal osoa bat eginda eta plantilarekin batera MOBILIZATU EGINGO GARA.** Jendartean BBVAren etika eta erantzukizun diskurtso faltsua agertaraziko dugu. Enplegua erasotzea plantila erasotzea da eta arduragabekeri soziala. **OIHU EGIN GUREKIN.**

ELA, LAB, CGT, UGT, CC 00 Y ACB

Concentración ante un despido en BBVA





Dentro de una estrategia de amedrentamiento a través de despidos selectivos en BBVA, una compañera ha sido despedida en Pamplona-Iruña. Por ello, los sindicatos ELA, LAB, CGT, CC 00, UGT y ACB van a realizar una **Concentración el próximo martes 14 de febrero, a las 10:30 h, en Merindades.**

Aportamos a continuación, un documento elaborado por CGT-Banca que explica y analiza la situación:

NUEVO LATROCINIO SOCIAL DE LA BANCA: BBVA AGREDE AL EMPLEO NECESARIO

La crisis internacional fruto de la burbuja financiera afectó de lleno a la economía mundial, pero sus efectos en la ciudadanía y en los componentes del estado del bienestar han sido muy distintos según cada Estado.

Fruto de la crisis financiera, el Sector financiero español se ha convertido en un cuasi monopolio. Algo tan básico como lo financiero para poder definir la orientación del modelo económico y de crecimiento de un país, ha quedado tras la crisis en manos de 5 Entidades (BBVA, Santander, Caixabank, Sabadell y Popular) que cuentan con la mayor cuota de mercado del mundo en España, con algo más del 60% en 2016. En Alemania, sus 5 principales entidades tienen el 32% del mercado, el 39% en Reino Unido, el 41% en Italia o el 48% en Francia.

Además, el capital extranjero es socio unitario mayoritario en los principales Bancos. Este capital extranjero cuenta con 10.500 MM € en acciones de estos Bancos. El mayor accionista unitario es el fondo de inversiones americano BLACKROCK (principal accionista unitario en BBVA y con una posición determinante en el Santander) y la entidad JP Morgan. No es casual, que la Bolsa española sea la más rentable por dividendo del mundo tanto en el último ejercicio (4,9%), como en la serie histórica de los últimos 28 años (4,02%). Son estos compromisos de pago a los máximos accionistas unitarios lo que compromete la Rentabilidad de la Banca española, ya que debe alcanzar unas cifras de negocio y de beneficios IMPOSIBLES en la economía española para sostener el ritmo de crecimiento comprometido de sus dividendos.

Entre 2008 y finales de 2015, en España se han cerrado algo más de 15.000 oficinas financieras, hasta quedar con 30.128 oficinas de bancos, antiguas cajas de ahorros y cooperativas. Francia tenía 37.567 y Alemania 34.045. Pero la diferencia del número de empleados por sucursal es abismal. En España trabajan en el sector 196.550 empleados, frente a los 646.400 de Alemania, los 407.645 de Francia, o los 298.578 de Italia. Hay que añadir que España tiene el mayor número de personas turistas residenciales y el porcentaje de

visitantes más alto, que, indudablemente, demandan también una atención financiera más allá que la cifra de población española.

BBVA destacó en un principio por reconocer las malas praxis en algunas Entidades y su Presidente lo resumió en: “la crisis es fruto de la Codicia”, defendiendo desde el principio que las Entidades que lo habían hecho mal debían pagar las consecuencias y que “el Estado no debía salvar a nadie que hubiera actuado mal”.

Lo cierto es que ninguna Entidad financiera actuó correctamente en la bonanza, ni en la gestión de la crisis provocada por sus prácticas, pero algunas podían sobrevivir y otras, no del mismo modo. Las supervivientes el mismo fin: Crecer y ocupar el espacio de las que la crisis se lleva por delante. Esta ha sido la estrategia de BBVA. Veamos:

El 9 de Marzo de 2012 BBVA se hace con UNNIM, la entidad resultante de la fusión de las anteriores Caixa Terrassa, Sabadell y Manlleu, mediante el pago de 1 €. De este modo el Fondo de Garantías de Depósitos (FGD) asume las pérdidas de los 953 MM € inyectados en UNNIM. Además, el FGD asume las pérdidas en la cartera de créditos de dudoso cobro hasta los 1.064 MM € y BBVA deberá asumir previsiblemente la cobertura de los otros 266 MM restantes. UNNIM en total recibió ayudas por un importe total de 3.817 MM.

Francisco González, califica la operación de “buena tanto para el Banco como para UNNIM y fortalece el sector financiero español”.

UNNIM cuenta con unos activos totales valorados en 29.373 MM € y recursos propios de 2.053 MM €. Unnim es atractiva para el BBVA por sus 15.000 millones en depósitos y la fidelidad de una clientela que en un 60% tiene a la entidad como primera entidad.

UNNIM, al ser comprada, cuenta con 3.075 personas en plantilla y 551 oficinas.

Antes de su integración en BBVA, éste Banco plantea que para la viabilidad de UNNIM requiere de un ERE con 619 bajas en UNNIM y un plan de reubicación de 456 personas de UNNIM en el Grupo BBVA en cualquier puesto. UNNIM como marca propia desaparece.

El 24 de Abril de 2015 BBVA anuncia la compra de Catalunya Banc (CX), resultante de la fusión de Caixa Catalunya, Caixa Manresa y Caixa Tarragona. El precio oficial de la operación es de 1.187 MM€, pero en realidad BBVA sólo costeará unos 600 MM, fruto de descontar los créditos fiscales de los que se beneficiará BBVA y las nuevas garantías con las que contará para adjudicarse Catalunya Banc.

CX había recibido hasta su compra por BBVA ayudas públicas por 12.572 MM €, a los que habrá que añadir como Coste Público otros 400 MM€ que se garantizan a BBVA en sus posibles créditos dudosos. Es decir, el coste de la operación rondará los 12.372 MM € en pérdidas para las Arcas públicas.

Antes de esta privatización, Catalunya Banc (CX) había sufrido 2 ERE`s previos, el segundo y más fuerte con la bendición expresa de Bruselas porque

sería “la solución”. CX nace con una plantilla de 8.144 personas en 2010. En Junio 2013 sufre un ERE suprimiendo 1.300 personas de plantilla y en octubre del mismo año otro que supuso 2.153 puestos de trabajo menos. En la fecha de compra por BBVA, CX cuenta con 4.500 trabajadores, 715 oficinas en Catalunya y 55 por el resto del Estado.

BBVA definió la operación como “buenísima”. CX cuenta al ser comprada con un Patrimonio de 2.506 MM €, unos 3,6 millones de clientes, 62.392 MM € en activos, unos beneficios bancarios en su último ejercicio de 2013 de 167,8 MM €. BBVA anuncia en la presentación de esta operación que espera obtener un Beneficio neto de 300 MM€ a partir de 2018 con esta adquisición y que la cuota de mercado en toda España del nuevo BBVA pasará del 11,9% que tiene ahora al 14,2%, es decir una mejora del 19,33%.

Una vez comprada CX, siguiendo su estrategia BBVA plantea la necesidad de un ERE en la plantilla CX que acaba afectado a un total de 1.557 personas entre prejubilaciones, excedencias, extinciones y los 400 traslados forzados o “voluntarios”. La marca CX se mantiene en Catalunya, si bien se cierran oficinas.

Desde el 16 de Setiembre 2016, el nuevo BBVA (con las 6 cajas absorbidas) cuenta con una plantilla de 26.963 personas y 3.100 oficinas. El ratio de eficiencia (indicador oficial de productividad) del nuevo BBVA es el 54,5% que a pesar de haber retrocedido por la integración reciente de CX, sigue siendo un 3,3% MEJOR que el Santander-España y el mejor indicador de productividad europeo.

Pero, BBVA AGREDE AL EMPLEO NECESARIO y devuelve a la Sociedad de la que se ha beneficiado PRECARIEDAD y DESTRUCCIÓN DE EMPLEO. BBVA Pone a toda su plantilla en fila. Mediante unos rankines arbitrarios, discrecionales y faltos de transparencia bajo el eufemismo de medir la aportación de cada cual, todos y todas EN FILA. **BBVA DESPIDE A ALGUNOS PARA DOBLEGAR A TODOS.**

El Colectivo ENGAGEMENT (Bajo desempeño) recoge a unas 400 personas en BBVA. Bajo Desempeño que pretenden objetivar con la medición de venta de productos (PBV), pero que en realidad pesan mucho más otros factores como: Prolongación de la jornada, dimisión de puestos por opción legal de otro, negativa a asumir un traslado no obligado, no asumir propuestas de ascenso no deseado, etc. De hecho, las 19 personas despedidas ya de este colectivo de Bajo Desempeño, NO ERAN LAS ÚLTIMAS en ningún rankin, sino que en su pliego de cargos se las acusaba de estar “por debajo de la media”. Tal es la falacia de BBVA que en todos los casos la empresa ha acabado por plantear la conciliación judicial aceptando el despido como Improcedente. Aunque en toda fila siempre habrá últimos, los despedidos por Baja Productividad no están siendo ni siquiera esos últimos. De esto modo, refuerza BBVA su capacidad de AMEDRENTAR a toda su plantilla.

Para BBVA siempre sobra alguien. En BBVA no hay “zona de confort” en su empleo, todos estamos en riesgo de exclusión en algún momento de la vida laboral. La inseguridad laboral impuesta por BBVA supone una inseguridad en el servicio debido a la clientela. Poniendo el valor del trabajo en crisis, se provoca la subcontratación de cualquier tarea que los clientes piensan

realiza el Banco, cuando en realidad está físicamente muy alejada y en condiciones de total precariedad.

BBVA, sin embargo, es líder español en número de directivos que deben someterse a la normativa del BCE para que sus incentivos (a partir de ahora) estén sujetos a que sus decisiones no traigan en un plazo temporal consecuencias negativas para la Empresa. Esos directivos son la principal rémora en BBVA. Los directivos que hicieron a BBVA líder en créditos con cláusulas suelo y ahora en sus pérdidas. Líder en la comercialización de Preferentes y ahora en sus pérdidas. Líder en pérdidas inmobiliarias en comparación con otros bancos similares. Esos directivos que no han parado de crecer en número desde la creación de la entidad, mientras destruían plantilla y definían que seguirá sobrando siempre.

BBVA hace vivir a sus trabajadores en la amenaza continua. BBVA se ha beneficiado de la cuota de mercado de las 6 Cajas compradas a precio de saldo, rescatadas con dinero público. Ha sacrificado plantilla en ellas y ahora, ya todos integrados en BBVA, continúa preconizando que todo se puede hacer con menos personas y más barato. Ninguna rentabilidad, ningún ratio de eficiencia (productividad) le es suficiente para definir un nivel de empleo sostenible y en condiciones con el que devolver en justicia el beneficio social obtenido del rescate social de las Cajas.