

# Monética

Comisiones Obreras · BBV · Noviembre 96

## Evaluaciones: atención a tu firma

Utilización de las firmas de los trabajadores en juicios por parte del banco

## Now- Luna:

Plan de la Unión Europea:  
Acción Positiva en el BBV

## Linea Directa

Una novedad muy vieja

Reactivación económica  
y precariedad laboral



# GARANTIZAR LAS PENSIONES



...por hablar

**D**icen que las nuevas tecnologías de la información acabarán relegando el papel, como medio transmisor de información, al reino de la arqueología y el coleccionismo..

Y es una pena, porque el carácter efímero de la información electrónica, al margen de las muchas ventajas que posee, nos acabará privando de un extraordinario, y a veces desterrillante, placer: la lectura de algunos comunicados sindicales atrasados, profetas de desastres inimaginables para los trabajadores del sector y que solían coincidir —sin duda casualidad— con la firma de algún acuerdo por parte de CC.OO. Ya fuera en el Banco o en el sector.

Había quienes, mediante una pirueta geométrica, auguraban que un bancario gallego, en inquietantes círculos de 25 Km., podría acabar, sin demasiado esfuerzo, en las costas de la verde Irlanda. Bien es cierto que la patronal pensaba algo parecido. Pero la inmensa mayoría de las sentencias nos dan la razón y establecen que para desplazarse de Pinto a Valdemoro, lo más razonable es ir por la carretera, por lo menos hasta que nos enseñen a volar

¿Recuerda alguien los anuncios de desastre de la fórmula (PE) para el cálculo del complemento de pensiones?, o nos hemos olvidado al constatar que en la mayoría de casos el PE supone una aportación mayor del Banco que el antiguo complemento.

Y así unas cuantas. No pretendemos ni hacerlo todo bien, ni no equivocarnos nunca. Pero, por lo general, la tozuda realidad viene a darnos la razón. Pues eso.

2

Monética es una publicación de la Comisión Obrera Estatal del Banco Bilbao Vizcaya  
Pl Catalunya, 5 9º Barcelona  
Tel 93 401 44 53 - Fax 93 401 43 15  
Fuencarral, 101 2-6 Madrid  
Tel. 91 594 42 36 Fax 594 42 96  
Correo electrónico: [bbv@feba.es](mailto:bbv@feba.es)

1.000 ejemplares

Depósito Legal:

Maqueta: CC.OO. BBV y 7.0

Imprime: RepGraf. Barcelona

Edición y composición: Miquel Lóriz

C. Electrónico: [mloriz@feba.es](mailto:mloriz@feba.es)

**CC.OO.**

Comisión Obrera Estatal BBV núm. 2/96 - Noviembre 1996





**Acuerdo sobre Pensiones**

Consolidación y racionalización del sistema público de pensiones. Desarrollo del Pacto de Toledo

**3**

---

**Now Luna y acción positiva**

Un plan de la UE en el BBV

**4**

---

**Precariedad Laboral y Crecimiento económico.**

**9**

---

A la gente de CC.OO. - BBV nos puedes encontrar en:

<b>Sec Gral COE</b>	Jaume Muelas	93 401 43 15	Oficina 1000	Barcelona
<b>Andalucía</b>	Juan José Giner	957 47 80 00	Oficina 2100	Córdoba
<b>Aragón</b>	José A. Martínez	976 71 77 61	Oficina 6900	Zaragoza
<b>Asturias</b>	Angel Lopez Rodriguez	985 56 73 90	Oficina 0606	Avilés
<b>Badajoz</b>	Javier Ayuso	924 22 02 42	Oficina 1487	Badajoz
<b>Baleares</b>	Eugenio Diaz	971 17 90 00	Oficina 0029	Palma Mallorca
<b>Cáceres</b>	Mario Moreno	927 24 64 50	Oficina 0026	Cáceres
<b>Cantabria</b>	José Gutierrez	942 89 24 54	Oficina 0683	Torrelavega
<b>Castilla -Mancha</b>	Tomás Fuertes	925 25 33 02	Oficina 2592	Toledo
<b>Castilla y León</b>	José M. Gonzalo	983 30 88 00	Oficina 6553	Valladolid
<b>Catalunya</b>	Joaquim Martín	93 401 44 53	Oficina 1000	Barcelona
<b>Euskadi</b>	Jon de la Cotera	94 487 56 01	Oficina 0060	Bilbao
<b>Galicia</b>	Javier Losada	981 26 83 00	Oficina 0619	A Coruña
<b>La Rioja</b>	Cándida Morga	941 25 96 11	Oficina 3500	Logroño
<b>Las Palmas</b>	Alfonso León	928 45 15 00	Oficina 4951	Las Palmas
<b>Madrid</b>	Maite Calderón	91 594 42 36	Fuencarral, 101	Madrid
<b>Murcia</b>	Miguel García Latorre	968 21 47 60	Oficina 0150	Murcia
<b>País Valencia</b>	Boro Puchades	96 388 80 19	Oficina 2534	Valencia
<b>Pamplona</b>	Josu Ros Azpiroz	948 24 64 00	Oficina 5000	Pamplona
<b>Tenerife</b>	Iñaki Felones	922 38 20 00	Oficina 5310	Puerto de la Cruz

Desde aquí.



# Editorial

## GARANTIZAR LAS PENSIONES

### Seguridad Social en España: Un debate interesado

Durante 1995 diversas organizaciones patronales y fundaciones han realizado unos llamados estudios de viabilidad del sistema de Seguridad Social, normalmente dirigidos por personas escogidas en función de los resultados que se quieren obtener en cada trabajo. En esta línea, el estudio dirigido por el Sr. Piñera, Ministro de Trabajo con Pinochet en Chile y privatizador del sistema, se decanta por la privatización total del sistema. El dirigido por José Barea (Escenarios de evolución del gasto público en pensiones y desempleo en el horizonte del 2025) para la Fundación BBV defiende una rebaja sustancial de las pensiones y un complementación privada. Los presidentes de los grandes bancos también han destacado, en las juntas de accionistas, la posibilidad de privatización de la Seguridad Social. El origen de dichas opciones es el mismo: las entidades financieras que quieren controlar su parte de un pastel la magnitud de cuyas cifras hacen realmente interesante:

El presupuesto de la SS para 1997 se aproximará a 7,5 billones de pesetas. Las entidades financieras ofrecen productos que cubren contingencias previstas por la SS y que no están teniendo la aceptación esperada.

La gestión de las actuales pensiones de jubilación reportaría a las entidades privadas en torno a 300.000 millones de pta en comisiones.

Cada punto de rebaja en las cotizaciones de las empresas les supone un ahorro de unos 200.000 millones de pta. O sea una transferencia de este importe de las rentas del trabajo a las rentas del capital.

El acuerdo garantiza las pensiones y refuerza el sistema de reparto en un momento en que se trata de crear un clima social de quiebra de la Seguridad Social



### Situación actual

Al igual que ocurre con la sanidad y la enseñanza públicas que posibilitan el acceso a estos derechos fundamentales a capas importantes de la población, para CC.OO. garantizar un sistema público de pensiones es un objetivo irrenunciable. Actualmente, teniendo en cuenta el último ejercicio cerrado de 1995, el superávit del sistema es de 130.000 millones de pesetas. O sea la diferencia entre lo que cotizamos y lo que se paga por pensiones, gastos, complementos, ILT y administración del llamado sistema contributivo.

Pero si a este sistema le descontamos las llamadas prestaciones universales y la asistencia sanitaria, también universal, nos encontramos con el conocido déficit acumulado de la Seguridad Social. Si en el período 89-95 las cotizaciones sociales se hubiesen dedicado solamente a pagar las pensiones contributivas, el superávit de este segmento sería de 3,6 billones de pta.

### Contenidos del preacuerdo

Teniendo en cuenta estos factores, CC.OO. realizó un estudio de viabilidad del sistema que lógicamente no coincide con los anteriores, y que ha servido de base para la negociación con el gobierno. El proceso ha culminado en un acuerdo que deberá ser aprobado por el Parlamento Español y del cual destacamos los siguientes puntos:

☞Garantía, mediante una ley específica, del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, mediante su revisión anual en función del IPC.

☞Separación progresiva hasta el año 2000 de las fuentes de financiación de las prestaciones (contributivas a través de cotización social y las universales a través del resto de impuestos vía Presupuestos Generales del Estado).

☞Equiparación en 4 años de las bases máximas de cotización al salario real. Esta medida es una de las que

ha provocado la oposición de la CEOE a firmar el preacuerdo.

☞Constitución de un fondo de reserva con el excedente del nivel contributivo del sistema, para garantizar su estabilidad futura, y que es posible en función de la separación pactada de las fuentes de financiación.

☞Elevación de 8 a 15 años para el cálculo de la base reguladora de la pensión con actualización de las bases en el IPC excepto en los dos últimos años. Esta elevación se efectuaría año a año hasta llegar al 2001, en el que se decidirá sobre los dos últimos.

☞Se eleva a 21 años la edad límite hasta la cual se percibirá la pensión de orfandad (23 años si ésta es absoluta).

☞Se establece el compromiso de que los gastos sociales no bajarán su relación porcentual con respecto al PIB.

☞Se crea una comisión mixta de seguimiento del acuerdo y de la evolución del sistema de protección social, con capacidad de iniciativa legislativa.

☞Se modifica el importe de la pensión en función de los años cotizados: 50% para los 15 años, 80% para los 25 años y 100% para los 35 años. Hasta el momento los quince años cotizados daban derecho al 60% de la pensión y en el período de 15 a 25 se elevaba a razón de un 2% anual hasta el 80% de los 25 años. Ahora se parte del 50% a los 15 años, incrementando un 3% anual hasta el 80% a los 25 años.

En resumen, el acuerdo representa un desarrollo progresista del Pacto de Toledo, garantiza las pensiones y refuerza el sistema de reparto frente al de capitalización, justo en el momento en que sectores muy influyentes intensifican sus críticas —en un intento de crear un clima social de quiebra del sistema público de pensiones— con el poco confesable objetivo de reducir las pensiones a mínimos de subsistencia para dejar el paso libre a los fondos individuales i rentabilizar los productos que tienen en el mercado.

# Acción Positiva: Plan Now-Luna

**E**l proyecto NOW - Luna aumentará los recursos para el desarrollo de la acción sindical de siempre, a través de una concreción de la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el respeto a la maternidad y la paternidad. A través del desarrollo de acciones positivas y del análisis de sus resultados, se podrá ver lo que sucede a las mujeres y los efectos que la formación tiene en sus carreras. Se podrán estudiar los efectos que producen la sensibilización y la formación en jóvenes de ambos sexos que están todavía en edad escolar.

Se crearán condiciones para una mayor participación de las mujeres en el movimiento sindical, para que sean numerosas las mujeres que asuman responsabilidades ejecutivas y decisorias en los órganos de dirección, a todos los niveles.

## ITALIA

En Italia, el proyecto NOW representa un salto cualitativo respecto a nuevos instrumentos de gestión de la política activa del trabajo, a partir del análisis y del desarrollo de la contratación hacia las acciones positivas. Tras las expectativas que despertó hace cuatro años la Ley 125, el balance no ha sido particularmente positivo. Es cierto que faltan en la cultura sindical la percepción de las auténticas posibilidades abiertas por esta Ley para la concreción de la igualdad de oportunidades en el acceso y durante la carrera profesional de las mujeres. La delegación exclusiva a las mujeres de la gestión de esta Ley y la marginalidad con la que es considerada, juntamente con la escasez de financiación, permitieron pensar en una iniciativa de investigación, de estudio e incluso formativa, que transformara las potencialidades de esta Ley en una posible intervención en el ámbito del mercado de trabajo. De ahí que el proyecto NOW represente para Italia una segunda oportunidad.



En España el desarrollo de medidas de acción positiva es pequeño. Por ello se está haciendo una labor de sensibilización que tiene un eco positivo en la mayoría de las empresas

## REINO UNIDO:

En el Reino Unido la idea de desarrollar el programa NOW - Luna surge a raíz de un estudio para analizar lo que había acontecido a las alumnas de dos centros de formación en un período superior a ocho años. Los resultados no sorprendieron: donde había existido un ambiente de igualdad en el acceso, como por ejemplo servicio de ayuda a los hijos, buena acogida, acceso sin impedimentos, hombres y mujeres pudieron realizar todo su potencial y se practicó la verdadera igualdad. Las dos organizaciones consideraron importante garantizar a las mujeres una formación en áreas en las que se encuentran subrepresentadas. El estudio reveló que a las mujeres les queda un largo camino que recorrer para conseguir la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. En áreas de tecnologías avanzadas, iniciativas empresariales y empleos con cargos de dirección, las mujeres están en minoría y existen obstáculos para que ocupen lugares de mando.

El programa NOW - Luna permitirá desarrollar a las mujeres procedentes de las poblaciones desfavorecidas, sindicatos, organizaciones locales y nacionales de mujeres, para que tengan igualdad de acceso a la formación profesional, intercambien sus ideas y amplíen su visión del mundo,

particularmente a través de las comunicaciones electrónicas.

## ESPAÑA:

En general existe una escasa cultura empresarial a la colaboración con los sindicatos más allá de lo que viene siendo habitual, además del escaso desarrollo que tiene en nuestro país la implantación de medidas de acción positiva. Es por ello que debemos hacer una labor previa de sensibilización, que sí está teniendo un eco positivo en la mayoría de las empresas visitadas.

En algunos casos, en que la responsable de la decisión es una mujer, se observa cierta complicidad en la exposición del programa NOW - Luna, sin embargo, también nos encontramos con mujeres responsables que temen perder su posición si no siguen pautas masculinas, lo que les impulsa a mostrarse reacias a este tipo de sugerencias.

Los objetivos y las diferentes fases del programa han sido muy estudiados con anterioridad a su puesta en marcha, pero la manera de superar cada fase para llegar al fin deseado, se modifica constantemente, adaptándola a las necesidades del momento, para que en cualquier empresa, da igual a que sector pertenezca, podamos, no sólo eliminar las situaciones discriminatorias, sino prevenirlas.



## MEDICOS SIN FRONTERAS

Todavía podemos ser solidarios con los refugiados de la zona de los Grandes Lagos. Ingresas tu aportación en la cuenta "MEDICOS SIN FRONTERAS" en el BBV

## Mujer e igualdad de oportunidades

### Un plan de la unión Europea en el BBV

**E**n nuestro país, a partir de la Constitución de 1978 y del proceso de integración en la Unión Europea, la normativa vigente en materia de igualdad en las relaciones laborales ha ido incorporando una serie de declaraciones que equiparan formalmente a hombres y mujeres.

Pese a ello, la situación de la mujer en España, muestra, junto con la impecable declaración formal de la igualdad entre géneros, unas estadísticas sobre el mercado de trabajo que ponen de relieve que la situación real es una de las más graves de entre los países de nuestro entorno, distando mucho del ideal que se declara. Como se ha puesto de relieve en el tema de la igualdad de la mujer, al contrario de lo que ocurre con cualquier otro, las normas jurídicas van por delante de los cambios sociales.

La lenta pero progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo está marcada, principalmente por una tasa de paro femenina que casi duplica a la masculina, por una tasa de actividad que es prácticamente la mitad de la masculina y por una mayor precariedad en el trabajo, con altas tasas de temporalidad y un gran crecimiento de la contratación a tiempo parcial para las mujeres.

Al mismo tiempo, la mujer tiene mayores dificultades para acceder a las prestaciones contributivas (pensiones, desempleo...) al haber dedicado la parte más importante de su tiempo productivo al cuidado de la familia.

En principio, pues, el panorama en nuestro país sobre la situación de las condiciones laborales de la mujer puede parecer poco propicio al optimismo. Sin embargo, es evidente que esta situa-

ción debemos hacerla cambiar. Para ello es imprescindible un amplio y perfecto conocimiento por parte de las mujeres trabajadoras y de sus representantes legales, así como de sus asesores jurídicos, de sus derechos y de como ejercerlos. Este primer paso es imprescindible para poder alcanzar la meta de la igualdad en el ámbito laboral.

En este sentido, la iniciativa del Instituto de la Mujer y la colaboración de los distintos organismos para la Igualdad, juntamente con las Secretarías de la Mujer de los Sindicatos es un paso muy importante.

Desde la Secretaría de la Mujer de CC.OO., en España se ha puesto en marcha el Programa de Acciones Positivas para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en el Empleo, encuadrado en el marco de la Iniciativa Comunitaria NOW. Durante tres años se pretende realizar una labor de dinamización de las políticas de igualdad de oportunidades implicando a los agentes sociales y a los empresarios, mediante el diseño, negociación e implantación de acciones positivas en los centros de trabajo.

Doce empresas de siete sectores colaborarán en el proyecto NOW-Luna. En el sector financiero la empresa escogida para la implantación de medidas de acción positiva ha sido el Banco Bilbao Vizcaya en Barcelona. Los primeros contactos con la empresa permiten deducir una buena predisposición del Banco para llevar adelante las acciones del plan.

Esperamos que este inicio ambicioso y prometedor consiga resultados provechosos e innovadores que supongan un avance a pasos agigantados.



En el sector financiero la empresa escogida para la implantación de medidas de acción positiva ha sido el Banco Bilbao Vizcaya en Barcelona



## Evaluaciones Anuales

### ¿Que pasa con la firma?

**E**n estos días han empezado a distribuirse por las oficinas las encuestas de evaluación al personal. El sistema utilizado para su confección es similar al de otros años: el jefe inmediato superior será el encargado de calibrar nuestro grado de disponibilidad, disciplina, eficacia, volumen de trabajo, identificación con la empresa, esfuerzo adicional, y demás materias que tendrán una incidencia directa en el plan de incentiación.

Como cada año también, desde CC.OO. os alertamos de los factores que creemos son importantes a la hora de cumplimentar el impreso, al mismo tiempo que consideramos, por su carácter arbitrario, que no es un sistema fiable para valorar al conjunto de la plantilla:

✍ El criterio subjetivo del evaluador es el que determina la puntuación final, en contradicción con los objetivos establecidos por equipos.

✍ Las diferentes evaluaciones de cada año forman el expediente individual de cada empleado, marcando así la valoración que tiene la empresa de cada uno de nosotros. Además de tener relación con el plan de incentiación, aunque aún no han explicado cómo.

✍ La utilización abusiva que el banco está empezando a hacer de dichas evaluaciones, ya que si éstas están firmadas, no duda en invocar su plena objetividad en cualquier tipo de reclamación o juicio, aduciendo la conformidad del firmante.

Por todo ello os recomendamos que si no estáis de acuerdo con el contenido de vuestra evaluación, no la firméis. Y si la firmáis hacéd constar al lado de la firma vuestra disconformidad con el contenido y la puntuación de la misma. De este modo igual os ahorraréis algún disgusto, porque no es lo mismo que te digan que eres "un mal trabajador", a que encima tengas que oír que estás de acuerdo con serlo.

# Las Ciudades Invisibles

## Sevilla

### FANTASMAS DE UN TIEMPO QUE SE PERDIO

**A** mi la que mas me gusta es la entrada desde Huelva, la llamada Iberia por los griegos, por ser el valle del río Iberos (hoy Río Tinto, los incultos romanos lo confundieron con el Ebro) quizás el Erebo de la mitología, que nació en la cueva del Averno (de Vulcano o del Infierno, según los romanos) con olor a sulfuro y escoria de pirita. Bajando del Aljarafe (en árabe "elevación del terreno", en dialectal sevillano "olivar de gran extensión"), al cambio de ras, enmarcada por un paso elevado, te sorprende apareciendo de improviso, yacente sobre la enorme llanura, el "valle grande": Wadi-al-quevir. Y —sobretudo de noche— te maravilla.

En todo su centro, como una estocada, el "gnomon" de un reloj solar, o un gigantesco Hércules (versión latina del griego Heracles o del marinero fenicio Melkart, con lo que el mito de su fundación de esta ciudad trimilenaria adquiere base arqueológica) sobresale su alminar joya que engarza una veleta o giraldillo de bronce de varias toneladas. A la derecha, fugazmente, se ve el impresionante —sobretudo de noche, con fulgores dorados, coronado de parpadeantes puntos rojos para aviso de pilotos— Puente del Quinto Centenario, sobre el río, su dársena y la del (cuarto) Centenario, dique de botadura de los astilleros. En dicho puente, hace un año, Comisiones Obreras luchó por la continuidad de los mismos. La violencia desatada —criticada por los mas cabilderos— y la proximidad de unas elecciones que se preveían destronadoras del PSOE, nos dieron esta vez la victoria.

Continuando sobre Camas bajo la cornisa aljarafena podemos llegar a la lujosa Itálica, "la pequeña Italia", fundada por Escipión en el -205 para asentar a sus militares jubilados. Se cree que en ella nacieron Trajano y Adriano. Fuera de sus murallas, además de sus inmensos teatro y circo, hay un cementerio paleocristiano. Fue sede episcopal hasta su desaparición en el siglo IX, eclipsada por el esplendor de la Ixbilyia andalusí, nombre este que, según Josquin Guichot proviene del árabe Handalos, "región del atardecer". Pero dejando Camas giramos hacia Córdoba. Aquí debiera estar la otra mitad del Puente del Alamillo, pero se quedaron sin dinero, y, sobre el río, sólo pasa un viaducto.

La otra orilla quizás fuera la isla Kartare, "de la ciudad" (o sea, Tartessos), kartaginesa, que los griegos llamaron Erytheia o "tierra del ocaso", extremo occidental del mundo, una de las Islas de los Afortunados (es decir, los muertos) y no Afortunadas, como erróneamente se ha traducido. Las distancias descritas al oeste de las Columnas de Hércules hasta Tartessos, la Atlántida, los campos de Elíseo y el Jardín de las Hespérides (al parecer todo era la misma cosa) coinciden exactamente. En cambio el archipiélago canario queda infinitamente mas lejos. Además, en aquella época estaba despoblado, hasta que lo colonizaron en el siglo V vándalos y suevocosunos a quienes portugueses y normandos llamaron "guanches".

Abajo vemos la vía muerta del Tren de Alta ("Grand") Velocidad francés a la Exposición Universal de 1992. Con todas sus "comisiones" que, entre otras, han viciado prácticamente de origen la vida democrática de este país. Aquí venían los alfareros de Triana -nombre que algunos derivan de una villa o cortijo de Trajano- para oradar cuevas de las que extraer la arcilla sedimentada. En una de estas se descubrió en el siglo XIII la talla de una Virgen. Se supuso que se enterró allí cuando Tarik impidió que su aliado Don Oppas, arzobispo de Sevilla, coronase a su sobrino Achila, hijo de Witiza, como rey de Hispania, convirtiendo la conjura para restablecer la legitimidad monárquica en autentica invasión. Conviene recordar que, a la muerte de Teodorico se divide el imperio visigodo. Su hijo Amalario se queda con Hispania y media Francia, fijando aquí la primera Capital del Reino, con sede frente a la Puerta de Córdoba y la actual Iglesia de San Hermenegildo.

Le siguieron Teudis, Teudiselo y Achila. Los seniores ("los viejos", los jefes militares) que no habían sido convocados a la elección de este ultimo proclamaron a Atanagildo con el apoyo de los bizantinos. En pago les dieron una franja de Medina-Sidonia a Denia, a la que llamaron Spania. Y la Capital se traslado a Toledo. Leovigildo, para atraerse a los magnates nombra a su hijo Hermenegildo de la Bética, y conquista Córdoba, Medina-Sidonia y Málaga. Pero bizantinos, magnates, su madre, su esposa y su tío San Leandro, arzobispo de

Sevilla, le convencen para apostatar del arrianismo y proclamarse Rey. Su otro tío, posterior arzobispo de Sevilla, San Isidoro, lo llamó traidor, sobretudo por haber utilizado tropas de su suegro, el católico Rey de Francia.

En el 675 Wamba rechaza a una flota árabe. Don Rodrigo, dux de la Bética, derroca a Witiza. Don Oppas, su hermano, exige a Don Julián, conde bizantino de Tingis (Tánger), que había pactado su supervivencia con el Islam y con Witiza, en una doble alianza,



que cumpla el pacto en venganza de este, y facilite barcos bizantinos de gran calado para llevar a Cádiz las tropas acordadas con el khalifa de Damasco por Achila. En la batalla sobre el cieno del agostado río Barbate, donde la pesada caballería de línea visigoda no podía evolucionar, mientras la caballería ligera islámica maniobró magistralmente, las alas del ejercito, mandadas por Don Oppas y Achila, atenazan a Don Rodrigo. Don Julián, para hacer cumplir a Tarik lo tratado, subleva a Niebla, Vejer y Sevilla, la más populosa de Hispania, al haber acogido a los derrotados visigodos. El generalísimo Muza-Ibn-Nusair, gobernador de Ifrikiyia, envía a su hijo Abd-el-Aziz que reconquista Sevilla, haciéndola primera Capital del Emirato.

En esta isla yacen promesas de Parque Tecnológico, inversiones, puestos de trabajo, centros de estudios e investigación, museos, atracciones... y la realidad encubierta de la especulación urbanística, para la que no contaban con el mercado ni la situación económica favorables. Muchos, deslumbrados por el espectáculo colorista, pasaron por aquí sin llegar a ver los estúpidamente ocultos secretos de la ciencia y la historia: teoría de los leptones, quasars, primera radioemisora rusa -anterior a Marconi- primer propulsor por reacción de chorro de gases de combustión -de 1917- primera explosión atómica en un laboratorio de Berlín, escritura inicial sumeria, primeros escritos mayas descifrados... Con colaboración y suerte será futuro Parque Olímpico.

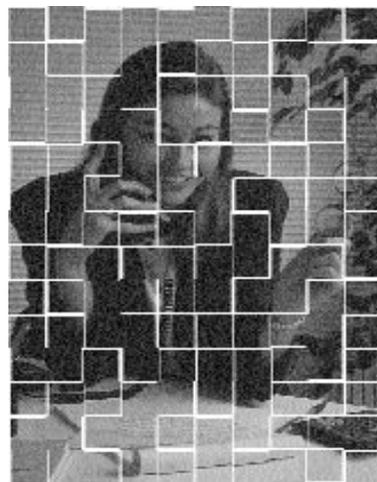
Aun no hemos cruzado el puente y ya se me ha terminado el papel. La ciudad está ahí, enfrente, visible e invisible. ¡Cuántos dirán que la conocen y solo saben lo que han visto!

R R L.

# LINEA DIRECTA CON RR.HH.

## ¿FRACASO ANUNCIADO?

Pasados ya más de 100 días desde su presentación parece un buen momento para hacer una primera valoración del funcionamiento de la Línea Directa con el Director de Recursos Humanos. El 27 de mayo se enviaba una carta personalizada a toda la plantilla en la que se presentaba la posibilidad de comunicar directamente al Director de RR.HH. cualquier problema de tipo laboral. Como práctica empresarial dista bastante de



ser una novedad. No sólo goza de precedentes en el mundo de la empresa en general, sino que hay ejemplos cercanos en nuestro propio Banco. A poco que ejercitemos la memoria recordaremos una no lejana experiencia de "línea directa con Presidencia", con objetivos más o menos similares y con unos resultados que, nos tememos, serán bastante parecidos. Dicen las malas lenguas que pretender que en aquella línea apareciese alguien lo suficientemente cercano a presidencia como para justificar su nombre, era un empeño similar al fútil intento de utilizar Infovía un domingo por la tarde, versión telemática de la Operación retorno en Semana Santa.

Y sin embargo se insiste. Bien es verdad que con un ligero descenso en el escalafón: de Presidencia a Recursos Humanos. ¿Serán igual de diligentes las respuestas? ¿Deberemos esperar a una futura "línea directa con tu DUG" para por fin obtener solución a nuestros problemas? O tal será necesario llegar al nivel de Director de Oficina, alternativa que si bien ofrece serios inconvenientes (¿quién escuchará entonces al director de oficina?), presenta claras ventajas. No es la menor el ahorro de papel en la campaña de promoción: bastará personalizar el listín telefónico interior de oficinas, que además es azul y cumple perfectamente con la imagen corporativa y con el esfuerzo de integración que subyace a todas estas campañas.

Prescindiendo de todas estas consideraciones, si la finalidad de la línea directa con RR.HH. es la anunciada, y no toda esta distracción con las que nos hemos permitido especular, lo previsible es, y en eso tampoco es innovadora, que fracase. Tanto por filosofía como por práctica. Nos explicamos:

En la teoría estas líneas directas, (no confundir con las Partylines — donde todos hablan y nadie escucha— o las antiguas 903 —donde nadie habla y todos escuchan) son un invento que se viene vendiendo en las empresas con la finalidad de eliminar el papel de los Sindicatos. Los trabajadores disponemos de un teléfono —qué importa quién haya al otro lado— donde exponer nuestros problemas... ¿Quién tiene mejor conocimiento y más facilidades para solucionar problemas que los Departamentos de Recursos Humanos? La empresa sustituyendo a los sindicatos, eliminando por fin esa rémora que, desde el siglo XIX, no ha hecho más

que molestar rebajando jornadas, incrementando sueldos y mejorando condiciones... logros que, obviamente, podían haber concedido graciosamente las empresas. Sin embargo estas figuras tipo "defensor del empleado", en su papel de juez y parte, no ofrecen demasiadas garantías para la otra parte que, en un ejercicio de ingenuidad sorprendente, haya decidido marcar ese número de teléfono.

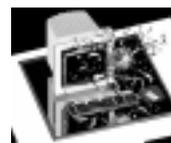
Pero, ¿funciona?

Pero en la práctica las cosas no mejoran demasiado. El funcionamiento normal de la Línea Directa suele tirar estructura jerárquica hacia abajo y pedir explicaciones al DUG (cuando la queja la eleva un director de oficina), a éste (cuando la queja la eleva un gestor), o al jefe de gestión (cuando lo hace un administrativo). Pero, ¿y si no te dan la razón? ¿No son previsible comentarios del tipo "me has puesto en evidencia en la Territorial y en la Dirección General"? Arrieros somos y en la evaluación nos encontraremos... en el AVE... en el informe (la auditoría, que no sabes las vueltas que da la vida). Y todo para que, casi siempre, la contestación sea la misma que ya te habían dado en el primer momento.

Ahora bien si el propósito es que la Dirección General busca controlar a los compañeros que trabajan en el Departamento de Recursos Humanos, evaluar la calidad hacia el cliente interno, la eficacia en la administración, la diligencia en la resolución (favorable o no, que esa es otra cuestión) de las reclamaciones, para objetivar su rendimiento y sus retribuciones variables, tenemos que decir —con modestia pero con la autoridad moral que nos da nuestra práctica y el trato continuo— que nos pidan informe a los Sindicatos: seremos responsables, justos y objetivos.

Y con las líneas directas: **zapateo a tus zapatos.**

Si la finalidad de la línea directa con RR.HH. es la anunciada, lo previsible es, y en eso tampoco es innovadora, que fracase.



## SORTEO - AYUDA A CCOO BBV

El pasado día 25 de octubre se celebró el sorteo de ayuda a las finanzas de CC.OO. en el BBV. Bien, realmente el sorteo que se celebró fue el de la ONCE y la posesión de los últimos 4 números, es decir el 3795, en una papeleta firmada por CC.OO. daba derecho a 150.000 pta. Los duros se han ido a

Lliria (Oficina 0565), a Francisco Rozalén Igual, que además se llevó también las 25.000 pta correspondientes al anterior y posterior (200.000 en total). Felicidades al ganador.. Pero también, gracias a todos y a todas. Porque hemos vendido la totalidad de los números y eso supone unos ingresos que nos faci-

litan seguir trabajando. Porque si bien no es fácil mantener un sindicalismo independiente, todavía lo es menos uno que además de independiente, ofrece soluciones concretas, está presente en los centros de trabajo de todo el Banco, en las negociaciones... En suma con la gente. Gracias de nuevo.

### Prejubilaciones o despidos



Tiempos lejanos parecen aquellos en que las prejubilaciones de articulaban mediante LER, CSMA... El prejubilado se iba a casa antes y con la imagen de una empresa que reconocía el esfuerzo de toda una vida profesional sin cicaterías de última hora.

Pero, mira por dónde, coincidiendo con una de las etapas de beneficios más espectaculares y, al parecer, sólidos, el Banco cambia la política. Te vas a casa igual, pero tras pasar el mal trago de un despido pactado con la consecuente renuncia al complemento de pensión. El sabor de boca es amargo, pero peor, e intolerables, son las veladas amenazas de marginación, posibles despidos disciplinarios u organizativos, que se ofrecen como alternativa a quienes rechazan la "generosa componenda" del despido improcedente. Desde CC.OO. insistimos: estamos a vuestra disposición, tanto si decidís aceptar como si decidís rechazar la oferta.



Es encomiable el empeño mostrado en los últimos meses por Recursos Humanos en aprovechar casi cualquier operatoria que "se aparta de la normalidad", en las campañas de promoción, para aperturar expedientes disciplinarios a empleados.



### Incentivación: Puntos o expedientes

Sería sin duda más positivo que ese empeño se emplease, por ejemplo, en solucionar las cargas de trabajo que provocan las constantes campañas de promoción. No parece concordar este afán expedientador con el envío a los domicilios particulares de folletos muy vistosos que pretenden implicar no sólo al empleado o empleada, sino a toda su familia. Sin embargo el secador obtenido puede dejar un regusto amargo si la contrapartida puede llegar a ser un expediente. Señores de RR.HH. un poco de coherencia.



CC.OO. hemos llevado a cabo una revisión de los cuadros de vacaciones en varias direcciones territoriales. En la DT de La Mancha-Extremadura han aparecido 95 errores y en La DT Galicia-Asturias un total de 82. El Banco rectificará los cálculos incorrectos.



En CC.OO. además de firmar buenos acuerdos — yéste lo es— nos preocupamos de su cumplimiento y correcta aplicación

### Vacaciones: Errores en el cómputo

### Fiestas Suprimidas

En el mes de diciembre se regularizará en las nóminas un error que habíamos detectado en la aplicación de las fiestas suprimidas y que consistía en pagarlas en función de la plaza actual y no de la de destino en el momento de su supresión.

### Ayudas de Estudios

CC.OO. ha solicitado que en la ayuda de estudios, se considerela ayuda para las Tesinas (o Proyectos) en las carreras técnicas, ya que son imprescindibles para obtener la licenciatura. También lo planteamos para los cursos de Formación Profesional que duren más de un año.

También recordamos que el 30 de este mes acaba el plazo para solicitar ayudas de estudios universitarios y para los no universitarios cursados por mayores de 17 y menores de 23 años.



## PRECARIEDAD LABORAL Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

*La Contratación temporal ha influido negativamente en el crecimiento económico al afectar a la inversión y al consumo. Carlos Martín economista del Gabinete Técnico de CC.OO. escribió el artículo a partir del cual hemos elaborado el presente texto.*

La primera Reforma Laboral, en 1984, diluyó la obligación de justificar la causa por la que un contrato era temporal y no fijo. Tras una década de precarización, las bases para el crecimiento de la economía española se encuentran fuertemente degradadas.

En efecto, los dos componentes de la demanda interna, la inversión y el consumo han visto como, a largo plazo, la descausalización de la contratación ha supuesto un crecimiento de menor calidad en ambas variables y ha terminado minando las bases para su recuperación en la etapa actual.

### La Inversión:

La flexibilización de la contratación temporal ha provocado un incremento de las actividades de baja cualificación (que se puede adquirir en poco tiempo). Un reflejo es la escasa preocupación de las empresas españolas por la formación de sus trabajadores.

Al mismo tiempo estas actividades son las menos interesantes desde el punto de vista productivo, puesto que se trata de tareas complementarias que añaden poco valor al producto final y que basan su competitividad en la reducción de costes laborales, provocando una asignación ineficiente de las inversiones en un tejido productivo degradado.

Existen varios indicadores indirectos que apoyan esta interpretación: el gasto testimonial en I+D o en formación, la abundancia relativa de empresas pequeñas, la dependencia del aparato productivo del capital multinacional foráneo, el déficit comercial endémico, etc. Quizá el dato más concluyente fue la especial dureza de la crisis de 1993 en la economía española frente a sus homólogas europeas.

Aunque las multinacionales no son el único agente que controla la oferta productiva española, su fuerte presencia en algunos sectores unida a la ausencia de agentes nacionales (privados o públicos) con entidad suficiente, ha dejado en manos del capital foráneo el diseño de las directrices básicas en el último período.

El fuerte grado de penetración del capital multinacional en la estructura productiva española (a nivel de propiedad, o sea control) es un hecho diferencial con respecto a Europa. La diferencia radica en la falta de contrapartidas: no hay una presencia equivalente de empresas españolas en Europa.

A esto se une la tendencia del gran capital a invertir en sectores protegidos y la renuncia del Estado a realizar una política industrial activa. Prueba de ello es la privatización de las empresas públicas que pasa a manos del capital multinacional en los sectores abiertos a la competencia y en manos del

capital financiero en los sectores regulados.

Resultado de todo este proceso es el aumento de la mano de obra temporal hasta un 35% en el sector privado español.

### Efectos sobre el Consumo

En un contexto de ajuste de las cuentas públicas, y del consumo público, con un crecimiento moderado de los salarios y tras un duro ajuste del empleo aún no recuperado, la reactivación económica sólo puede basarse en una mejora de las expectativas que anime el consumo privado.

Sin embargo por un lado la precariedad del empleo implica que una gran parte de la demanda de consumo tiene muy cuestionada su solvencia para obtener préstamos y afrontar grandes consumos (coche, vivienda, etc). El resto de la demanda de consumo, aunque más solvente al haber aumentado su tasa de ahorro durante la crisis, sigue retraída porque todavía existen las amenazas que provocaron dicho ahorro: precaución frente a una posible pérdida de empleo.

Si durante la crisis fue el ajuste de la oferta productiva, junto con el recorte del seguro de desempleo, lo que provocaba este efecto, ahora son las expectativas de abaratamiento del despido las que continúan retrayendo parte del consumo privado.

En un contexto de recuperación de los beneficios empresariales, el único despido posible es, por lo general, el improcedente. En este contexto una indemnización suficientemente disuasoria del despido injustificado juega un papel positivo en lo que a la recuperación del consumo de los trabajadores se refiere, puesto que evita la aplicación de una política discrecional por parte del empresariado, lo que, de otra manera, aumentaría la inseguridad sobre la estabilidad del empleo y tendría un efecto negativo sobre las posibilidades de consumo.

Parece, en conclusión, que no se recuperará el consumo, y con el la economía hasta que no mejora la solvencia de los trabajadores en precario y/o se disipen las amenazas sobre la reducción de los costes del despido improcedente

En un contexto de ajuste de las cuentas públicas, con un crecimiento moderado de los salarios y tras un duro ajuste del empleo, la reactivación económica sólo puede basarse en una mejora de las expectativas que anime el consumo privado.



## La Indemnización por despido

El 97% de los 7.184.518 contratos de trabajo registrados en el Instituto Nacional de Empleo durante 1995 carecían de derecho a indemnización por despido.

Estos datos desmienten las alegaciones empresariales, y de algún alto cargo, sobre la conveniencia de abaratar el coste del despido en España.

Los costes medios del despido en España ya estaban en 1991 en línea con el promedio de la UE, tal y como reconocía el informe sobre contratación temporal encargado por el Ministerio de Trabajo a un grupo de expertos. Esta afirmación se refuerza si se tiene en cuenta que los cambios introducidos por la reforma laboral de 1994 en la regulación de despidos han supuesto en la práctica una reducción del coste final del mismo, al reducirse los salarios de tramitación y modificarse la calificación de algunos despidos.

Frente a las opiniones empresariales que afirman que la legislación sobre protección del empleo impide la creación de puestos de trabajo, la OIT reconoce que la creación de puestos de trabajo duraderos y estables poco tiene que ver con los costes del despido.

## Psicoanálisis: una cita con lo particular

**A**gradezco la generosidad de la publicación al dar cabida a una experiencia inédita: asumir un esfuerzo, **el de preguntarse y responder desde otros lugares a lo que no es común: el malestar y la queja**, mirando de, tras darle entrada, buscarle una salida.

Además mi agradecimiento queda duplicado porque el lugar desde donde escribo ni es el de la psicoterapia, ni el de la medicina, si no que es desde el campo del psicoanálisis. Es nuestra intención mantener este espacio en cada número, y abrir la posibilidad a las preguntas de personas interesadas tanto en el plano teórico como en los aspectos prácticos, que podrán hacer llegar a Roberto Pastor Tel. 93 4503671 (tardes).

### EL PSICOANALISIS, OTRO ESPACIO.

Pese a que el descubrimiento del inconsciente freudiano es todavía sorprendente constituye una oportunidad sin precedentes. De entrada abre preguntas y cuestiones que valen por una respuesta, no sólo al campo de la llamada salud mental, si no al racismo, a las nuevas formas de cultura, a los aspectos legales en el consumo de drogas, o a los debates éticos. Lo contemporáneo o la modernidad y sus malestares son aspectos que interesan al psicoanalista; porque éste no

Es nuestra intención mantener este espacio en cada número, y abrir la posibilidad a las preguntas de personas interesadas.

puede escabullirse de la subjetividad de su época.

En éste espacio miraremos de abrir campo. Si les parece un primer punto puede ser la anorexia y la bulimia. La intención no es otra mitigar la angustia de quien, o bien él, o un familiar se encuentre con ella y con su gravedad. Hay salidas, y la resolución sintomática llega.

### ANOREXIA Y BULIMIA (1ª)

El mercado editorial, los medios informativos, han construido unos mitos sobre los sujetos anoréxicos. Entre ellos el más famoso es que se ven siempre gordas y que la culpa es del ideal femenino que imponen las modelos etc. etc. Dado que esto no es prensa basura, seremos rigurosos. Más cuando el suicidio puede ser una salida para el sujeto.

Cuando un paciente trae a la consulta un cuerpo sufriente al que alimenta o restringe la comida más allá de la necesidad la cosa es grave. Las alteraciones que provocan la anorexia y la bulimia afectan al cuerpo biológico, la salud orgánica. Hay un punto de urgencia clínico. A veces una atención interdisciplinaria, es lo más aconsejable, es decir por una parte seguimiento médico, por otra poder reconstruir la significación de eso para el sujeto es la vía para el deseo de supresión de algo que incomoda.

Los riesgos de la bulimia abarcan desde diarreas, pancreatitis y cólicos biliares como consecuencias del atracón, hasta gastritis, esofagitis, síndrome de Mallory Weiss, vómitos de sangre, erosión y pérdidas de las piezas dentarias, deformación de la glándula parótida como consecuencia de los vómitos. La muerte puede producirse por ruptura gástrica, por hemorragia digestiva o incluso por ataque cardíaco: mientras que en la anorexia, es mayor el índice de mortalidad, tiene como principales causas la inanición e infección.

A veces estas entidades clínicas no presentan tanta gravedad y ponen en juego una modalidad comportamental muy peculiar que engloba toda la vida del individuo, por una parte mantienen sus lazos sociales habituales y por otra va tomando cuerpo la relación morbosa con la comida, en secreto y silencio.

No voy a entrar en cuestiones como el autoerotismo, la detención del proceso asociativo, las fantasías de desexualización, los fenómenos de despersonalización, etc. Pero sí en la familia. Los rituales de estos pacientes, también hay hombres, suelen desconocerlos los familiares. Pero cuando los familiares lo saben,

o aparece la negación, (no ven lo evidente, el cuerpo emaciado del paciente, por ejemplo) o una protección del síntoma, "Cuando madure ya se curará". En muchos, pero en muchos casos, por no decir en todos, la trama discursiva de la fantasmática familiar está condensada en el síntoma del paciente. Y el sujeto allí, apriisionado, condensando la historia de varias generaciones.

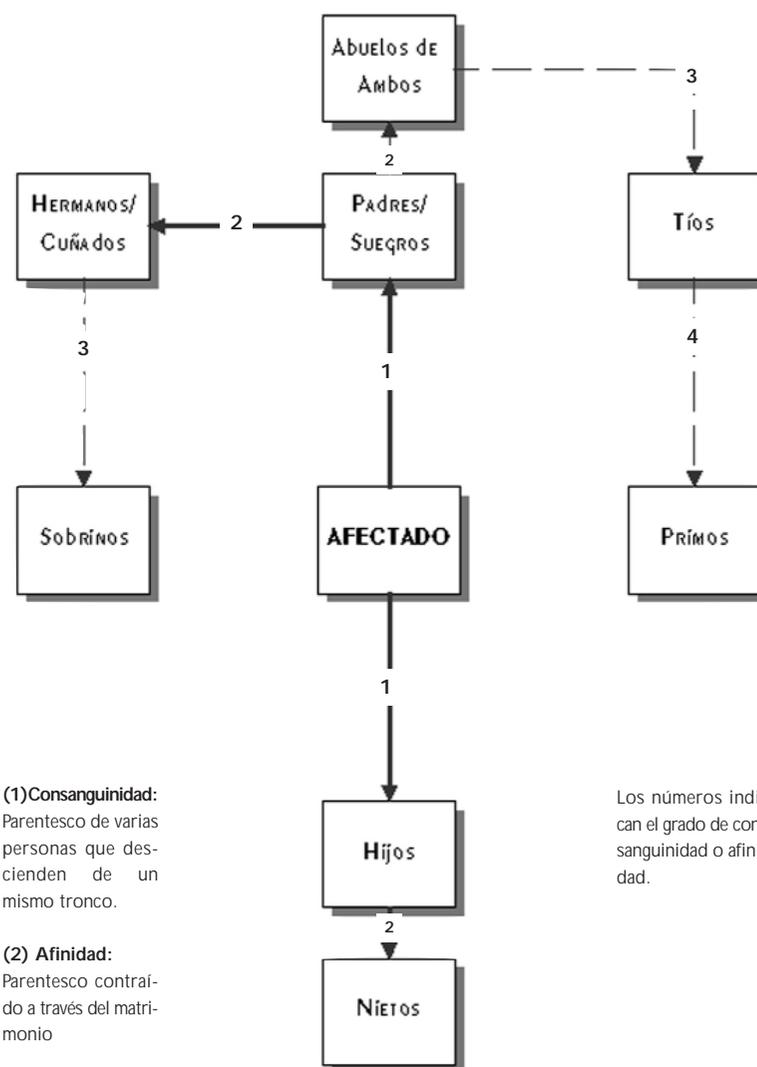
### ME VEO GORDA

No es como nos machaca el mercado editorial y el querer saber nada que se perciban gordas y por eso quieren adelgazar. Es al revés, las conductas alimentarias mórbidas tienen efectos hipofisarios que producen alteraciones perceptivas. Y la significación de que quieran ser como las modelos de pasarela es un sentido impuesto, pero no es del paciente. La ética del psicoanalista es dar la palabra al sujeto. En estos casos pasar de la actividad, del acto a la palabra implica la responsabilidad subjetiva. Que el sujeto aborde la significación particular de su síntoma es por sí sólo un límite a esa fenomenología. La ética en juego impide que el psicoanalista recurra a la sugestión. Es una clínica de la particularidad, del caso por caso. Y escuchar la demanda es escuchar una expectativa de curación.

Roberto Pastor



GRADOS DE consanguinidad (1) Y AFINIDAD (2)



Permisos Especiales

Sobre estas líneas se reproduce un pequeño esquema que trata de aclarar los diferentes grados de parentesco que deben ser tenidos en cuenta a la hora de solicitar los permisos especiales recogidos en el Convenio Colectivo de Banca Privada.

Tipo de permiso	Días	Derecho
Permiso especial por boda:	1 día	Colaterales 3 grado
Permiso especial por defunción	3 días	Cónyuge
	2 días	Ascendientes y Descendientes
	2 días	Colaterales 2º grado
Permiso especial por bautizo	½ día	Descendientes
Permiso especial por comunión	½ día	Descendientes
Permiso especial por nacimiento	2 días	Descendientes
Permiso especial por mudanza	2 días	Incluso dentro de la localidad

Equipos Volantes BBK

**A** título informativo, en este apartado irán apareciendo acuerdos de mejora de condiciones dentro de las empresas del sector en cuya firma haya participado CC.OO.

Desde 1990 está vigente en la BBK un acuerdo firmado por la representación sindical y RR.HH. sobre compensaciones a los componentes de los equipos volantes. Dicha compensación consiste en:

Establecimiento de un plus de 6.958 pta. mensuales con carácter general para todos aquellos empleados que estén integrados en los equipos volantes, mientras desarrollen tal función.

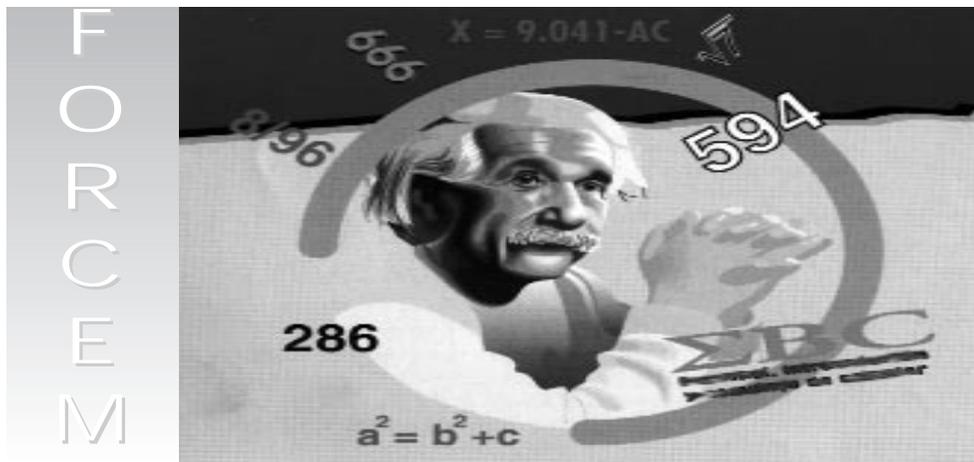
Durante el tiempo que el empleado desarrolle sus funciones como volante, percibirá una dieta si el desplazamiento se produce fuera del municipio en que esté ubicado su centro de trabajo.

- ✓ 6.958 pta hasta 30 Km ida y vuelta.
- ✓ 870 pta de 31 a 50 Km.
- ✓ 1.160 de 51 a 80 Km.
- ✓ 1.508 de 81 km en adelante.

Cuando la Caja desplaze al empleado fuera del municipio éste percibirá, además de las dietas y el plus mensual establecidos, el kilometraje recorrido que fija el Convenio Colectivo (siempre que el desplazamiento se haga en su vehículo particular) o bien el importe del transporte público utilizado.

En el caso de empleados con destino fijo que sean desplazados de su puesto de trabajo a otro por razones excepcionales, se aplicarán las compensaciones aquí recogidas para el equipo volante, prorrateadas por el tiempo que dure su cambio de puesto de trabajo ocasional.

Todo lo contenido en este acuerdo será de aplicación a los sucesivos equipos de empleados volantes que pueda ser necesario crear en la BBK.



## Formación Continua

**E**n 1993 CC.OO. suscribimos, junto a CEOE, CEPIME, UGT (más adelante se añadiría CIG) el Acuerdo Nacional de Formación Continua destinado a financiar, a través del FORCEM (Fundación para la Formación Continua, creada al efecto) los planes de formación que propongan las empresas, un grupo de estas o las organizaciones firmantes del acuerdo.

En concreto las actuaciones previstas en el Acuerdo son los Planes de

Formación de Empresas, Planes Agrupados, Planes Intersectoriales y permisos individuales de Formación.

Respecto a la financiación, las empresas que deseen financiar sus acciones formativas con cargo al Acuerdo deben elaborar un Plan de Formación con carácter anual y someterlo a información de la representación legal de los trabajadores.

Las empresas con menos de 200 trabajadores se acogerán a un Plan de Formación de carácter agrupado.

El BBV empezó a solicitar financiación para los planes de formación anual que tenía pensado llevar adelante en el Banco.

CC.OO. venimos dando nuestro informe favorable para estos planes, previa discusión con el Departamento de Formación en las que se trata de cuáles y cómo deben ser los cursos, retirando, si es necesario, aquellos que se pueden considerar de adiestramiento o de mera presentación de productos. También proponemos un aumento de plazas en los cursos dirigidos a determinados colectivos de empleados que, por sus características, más lo precisan, o solicitamos la creación de nuevos cursos.

Los permisos individuales de formación se aplican en aquellos casos de acciones formativas no recogidas en el Plan de Formación de la Empresa y estén reconocidas por una titulación oficial y se correspondan con la formación presencial. Están regulados en el artículo 13 del Acuerdo.

Cualquier duda o información puedes consultarla con la Sección Sindical de Comisiones en tu comunidad o con la Comisión Obrera Estatal.



## Permutas, Traslados, Anuncios

...

Te invitamos a que rellenes este espacio. Si estas interesado en obtener el traslado a otra plaza, tal vez haya alguien interesado en trasladarse a donde tú estás y se pueda facilitar el intercambio. Nos ocuparemos de las gestiones necesarias para tratar de satisfacer tu demanda.

O quizás tengas interés en comprar o vender algún libro, disco, objeto, o aquello que se te ocurra. Este puede ser un espacio apropiado para hacerlo saber a toda la plantilla del BBV.

En cualquiera de los dos casos nos puedes remitir tu demanda a:

**CC.OO. BBV - Fax: 93 401.43.15**

**Correo Electrónico: [bbv@feba.es](mailto:bbv@feba.es)**

## Boletín de Afiliación

Nombre y Apellidos \_\_\_\_\_

Oficina \_\_\_\_\_ Teléfono de contacto \_\_\_\_\_

Plaza y provincia \_\_\_\_\_



Entrega este boletín a cualquier delegado de CC.OO. o envíalo a la Comisión Obrera Estatal. BBV

Fax 93-401.43.15 ó Fax 91- 594.42.96