

IMAGENES DEL 98...

Mirando hacia el Dos 1000

LABERINTO DE PENSIONES

Salir por la puerta de **atrás**

CCOO EN 1998 EN BBV

Las CC.OO.
(COCINAS OBRERAS)

te abrimos el apetito

SUPLEMENTO - KLÓNICA

La Cabina y Freddie Krugger *va a Sevilla*



Plan de CCOO para 1998 en el Grupo BBV

El trabajo de CC.OO. en el BBV durante los últimos meses ha centrado y se centrará en 1998 fundamentalmente, y de manera telegráfica, en los puntos que siguen, que para nosotros son los que en estos momentos más conciernen y preocupan a la plantilla.

Presión: Denunciamos la tensión que motiva la consecución de objetivos, así como cualquier otro tipo de presión en el trabajo diario, ya que el estrés no es un buen compañero, ni para la plantilla, ni para la marcha de la empresa.



Empleo: Tras la firma del acuerdo entre patronal y sindicatos, hemos trabajado para conseguir una mejor aplicación en el Grupo BBV. Conseguido en nuestra empresa, seguiremos luchando para garantizar su correcta

aplicación.

Jornada y horarios: La realidad actual en el sector es la prolongación de jornada sin compensación económica. Desde CC.OO. trabajamos para buscar una salida al problema del horario de banca comercial, sin olvidar los sábados fiesta.

Beneficios sociales: Parte importante en nuestras condiciones laborales, negociamos, año tras año, su revalorización, al tiempo que estamos homologando los beneficios sociales de las distintas empresas del grupo.

Salud laboral: Conscientes de su importancia, velamos para conseguir la mejor aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos en el Grupo, para poder llegar a toda la plantilla.

Pensiones: Estamos asesorando a aquellos compañeros y compañeras en las ofertas de la empresa para jubilarse o prejubilarse, ya que, después de toda una vida de trabajo, al llegar este momento a veces no salen las cuentas.

Promoción y formación: Debe primarse la profesionalidad por encima de la disponibilidad. Que la promoción debe reflejarse en la categoría profesional y no sólo en la retribución variable. Por todo ello incidimos directamente en los planes de formación de la empresa, y además, formamos y reciclamos directamente a trabajadores y trabajadoras.

Politica empresarial: Intervenimos directamente en todos aquellos cambios organizativos que impliquen movimientos o traslados de plantilla, para garantizar los derechos de las personas implicadas en dichos cambios.

Retribuciones variables: Buena parte de nuestro salario depende, cada vez más, de los resultados obtenidos, tanto individual como colectivamente. CC.OO. hemos participado y llegado a acuerdos en otras entidades, y trabajamos para que sea una realidad también en el Grupo BBV.

Aspectos sociales: Nuestra vida no se acaba en el banco. CC.OO. llevamos a cabo actuaciones concretas en solidaridad con el tercer mundo, en protección medioambiental y en otros problemas sociales.★

Contrastes es una publicación de CC.OO. en el Grupo BBV.

BBV - Pl Catalunya, 5 9º Barcelona
Tel 93 401.44.53 Fax 93 401.43.15
Correo electrónico bbv@comfia.net
B. Comercio Fco. Silvela, 52-54. Madrid
Tel 91 355.70.83 Fax 91 355.70.83
Correo electrónico comercio@comfia.net
Depósito Legal: B-9314-98
Internet: <http://www.comfia.net>

Diseño y maquetación CC.OO. BBV
Imprime: Repgraf. Burdeos, 37
Barcelona

Este número de Contrastes lo hacemos: Montse Calix, Toni Capell, Emilio Feal, Juana García Sabroso, Paco González, Miquel Lóriz Pedro Montes, Jaume Muelas, Carlos Pérez Ayala, Toni Salas y Rosa Terrado.

Contrastes la podrás encontrar en Internet a partir del 23 de Febrero. <http://www.comfia.net/bbv/publicac/>

2

Hola APRE, Estoy leyendo el **CON**trastes... ¿sabes que hubo una Junta?



Ah sí? ¿Y de que hablaban?



Parece que el BBV va bien, que vamos al Dos 1000, pero hay que moderar salarios, bajar el despido...



Pero eso parece contradictorio ¿no?



Claro pero ya sabes que para **JUN**tar hay que apretar, presionar, exprimir, estrechar, estrujar...



Ahora sí que lo entiendo



Y a nosotros todo lo que sea presionar ya nos va bien, ¿no te parece, **APRE?**



Desde luego,





BUQUE INSIGNIA DE LA BANCA...

El pasado 31 de enero se celebró la Junta de Accionistas Extraordinaria del BBV. Se presentaron las cuentas del año 97, el cierre del Programa de los 1000 días —con un balance en cifras y ratios muy positivos— y las líneas generales del nuevo plan de trabajo, el “DOS 1000”, para los próximos tres años.

De los resultados del Programa 1000 días, suficientemente conocidos por todos, sólo destacamos dos elementos que nos preocupan:

El primero la distribución entre la plantilla de los beneficios: las retribuciones, tanto variables como fijas, deberían ser superiores. Según nuestros datos si la retribución a los accionistas en forma de devolución de las 10 ptas. del nominal se hubiera realizado en forma de dividendo nos hubiera correspondido $\frac{1}{2}$ paga en lugar del $\frac{1}{4}$ paga actual. Y seguimos esperando una respuesta a nuestra petición de $\frac{1}{4}$ de paga en acciones para toda la plantilla.

En segundo, la presión que toda la plantilla ha sufrido, sobre todo durante el año 97, para llegar a cerrar el Programa de los 1000 días con el éxito conseguido, ha llevado a algunos compañeros a situaciones límite.

Esta realidad es un precedente que hay que tener presente a la hora de analizar los objetivos marcados en el Plan DOS 1000, triplicar el volumen de negocio, reducir los costes, y crecimiento de cinco puntos en América por encima del sector.

Desde CC.OO. compartimos la necesidad de tener un Plan de trabajo y unos objetivos claros a realizar hasta el omnipresente 2000. Estamos convencidos de que la dirección estratégica del Grupo BBV está siendo acertada, pero no podemos por menos que hacer algunas puntualizaciones que consideramos importantes.

En el diseño de ese nuevo trasatlántico (a ambos lados del charco) con el que, figuradamente, se podría comparar el Grupo BBV, no sólo se debería tener en cuenta el tamaño, la estética, el volumen de beneficios, el ser el mejor, el más rentable... en definitiva ser el primero, sino también las condiciones en que la tripulación y el pasaje van a realizar el viaje: si la plantilla va en tercera clase o alguna si alguna vez nos dejaran pasear a todos por los camarotes de primera con retribuciones de esa categoría.

Si no sólo debemos ser los primeros, sino llegar antes es probable que desde el puente de mando se den instrucciones para forzar las máquinas. O sea, más presión para la plantilla. Las personas, e incluso las máquinas, tienen un límite. Y un millón de clientes y el 20% de incremento de beneficios este año, requieren aumentar el esfuerzo y prolongar la jornada, y pueden llegar a rozar ese límite.

El BBV es un grupo bancario sólido y potente, pero no exento de peligros. Por

seguir con el símil del barco, puede aparecer algún iceberg, que ahora no vemos y darnos un susto (crisis en los mercados financieros, bajadas de la bolsa, fusiones, alianzas, etc) y a lo mejor y como en el famoso Titánic, orgullo de su tiempo, no se ha pensado en las medidas de seguridad y, en caso de colisión, sólo haya salvavidas para los pasajeros de primera, y los de tercera y la tripulación tengamos que tirarnos al agua para, al momento, quedar congelados.

A nosotros nos interesa que el barco funcione y genere beneficios. Pero también nos interesa, y va íntimamente ligado, que la plantilla tenga buenas condiciones laborales, esté bien retribuida y se eliminen los métodos y las formas que crean una presión innecesaria. Los empleados del BBV somos los más interesados en navegar en un buen trasatlántico, con buena paga y en salir de un puerto y llegar al puerto de destino. Hay que conseguir que la historia del Titánic no se repita... todos.★

...PERO ¿Y EL FAMOSO TITÁNIC?

¿COMFIA...? ¿EN QUIÉN?

¿Al vez os haya sorprendido la aparición, desde hace un par de meses, de un nuevo encabezado en todos los comunicados de CC.OO. y en esta propia revista.: “comfia”. No, no nos hemos vuelto locos, ni nos ha apetecido cambiar de nombre de repente. Simplemente es que el pasado 12 de diciembre nos fusionamos la Federación de Banca y Ahorro y la de Seguros, constituyendo la *Federación de Servicios Financieros y Administrativos*. **Comisiones Financieras y Administrativas** forman el acrónimo que a partir de ahora figurará en todas nuestras publicaciones (*comfia*). CC.OO. te continúa ofreciendo las mismas, e incluso mayores, garantías y servicios que antes. En tu trabajo, continúa teniendo en quien *comfiar*.★

Barcelona la otra memoria

“Cuando acabó la resonancia de las trompetas del triunfalismo municipal olímpico empezó una ciudad cruda y deshumanizada donde sus habitantes no tienen más remedio que obedecer y consumir”. (“Barcelona, ¿a dónde vas?” De E. Moreno y M. Vázquez Montalbán).

Hoy esta Barcelona “más bonita que antes”, abierta al mar y de fachadas remozadas, convive con la de la especulación, la de las bolsas de miseria y la del tráfico, el ruido y los humos.

Existen muchas Barcelonas, la del modernismo, la gótica, la de los barrios entrañables, la de los museos. Todas han sido glosadas y documentadas. Existe una Barcelona que tiende a olvidarse, la que nos habla de las clases populares, las viejas industrias y los obreros. Frente a la desmemoria, asociaciones de vecinos y organizaciones sociales la han reivindicado y el Ayuntamiento reconocido en algunos casos.

Haremos un breve recorrido por la ciudad que, con la democracia, brindó homenaje a unos pocos líderes populares y puso su nombre a una calle. No son bonitas, pero son un reencuentro con la historia de gente que luchó por una ciudad más justa y más digna.

4

Quienes volvieron del olvido

Hace años que del callejero desaparecieron los Francos y los José Antonios, pero aún subsisten 140 calles con nombre de santo y 48 de santa. Como contrapeso poco más de una docena dedicadas a líderes obreros. Todas tienen su lugar lógico de ubicación: los barrios periféricos, construidos por el franquismo entre colinas y huertos, barruquismo vertical al que fue a vivir la emigración de los años 50 y 60. Paradigma de ello es Nou Barris, donde ayer había barracas y suciedad hoy se abren plazas duras, avenidas y parques.

En el corazón de estos barrios, en Verdún, se encuentra la plaza Francesc Layret (1880-1920). Abogado y político, de familia burguesa, dirigió el Partit Republicà Català. A partir de 1915 inicia su actividad como abogado de sindicalis-

tas. Son los momentos álgidos de la represión de Martínez Anido. En 1920 es asesinado, al salir de su casa, por pistoleros de la patronal. Hoy en esta plaza un conjunto de esculturas de Jaume Plensa, un pequeño jardín y unos bancos dan testimonio de su existencia.

En pocos minutos bajamos hasta el Parque de Can Dragó, en la Meridiana. Es el barrio de Sant Andreu. Allí se encuentra la calle Andreu Nin (1892-1937). Político y escritor, influido por



Existen muchas Barcelonas, la del modernismo, la gótica, la de los barrios entrañables, la de los museos. Todas han sido glosadas. Existe una Barcelona que tiende a olvidarse, la de las clases populares, las viejas industrias, los obreros...



la revolución soviética en 1921 viaja la URSS de dónde será expulsado posteriormente por su oposición al estalinismo. En 1930, en Barcelona, funda el Bloc Obrer i Camperol que en 1935 junto con otros partidos integra el POUM. Al estallar la guerra civil es detenido y asesinado por los servicios de contrespionaje soviéticos.

No acaba aquí la memoria de los defensores de los desheredados, en el mismo barrio se encuentra la Plaza Angel Pestaña, otro polémico líder anarquista, fundador del Partido Sindicalista en 1934. Esta plaza dura y un tanto desabrida fue en el Franquismo el núcleo de barracas de Sta Engracia.

Junto a esta plaza se encuentra la calle Pablo Iglesias, dedicada al fundador del PSOE y, al otro lado de Nou Barris, en La Guineueta y cerca de la Ronda de Dalt, una pequeña calle rinde homenaje a Josep Soler Barberà, político del PSUC cuyo trabajo como abogado laboralista muchos aún recordamos. El

barrio de S. Martí de Provençals, detrás de la Gran Via, acoge otra calle desconocida dedicada a Julián Besteiro, dirigente del PSOE muerto en las cárceles de Franco en 1940.

Frente al ímpetu neoliberal y especulador, las conquistas sociales y vecinales, los parques, los centros cívicos y el reencuentro con la memoria.

El Barrio Chino

Es uno de los barrios más emblemáticos de Barcelona ahora llamado el Raval. Se han remozado fachadas y abierto plazas pero los pobres, los viejos, los inmigrantes y algunas prostitutas siguen allí, viviendo mal, a veces muy mal.

En el solar donde estuvo el cine Argentina (destruido por una bomba durante la Guerra Civil), en el cruce con la más célebre calle de putas de Barcelona, Robadors, está la Plaza Salvador



Seguí (1888-1923). Conocido como “el noi del sucre”, este dirigente anarcosindicalista, intervino en la Semana Trágica en 1909 y en la huelga de La Canadiense de 1917. En 1923 murió asesinado por pistoleros del Sindicato Libre. Su cuerpo atravesado por las balas fue hallado en la calle S. Rafael a cien metros de la plaza que hoy lleva su nombre.

La Plaza Joan Peiró, líder anarquista, en Sants, las calles dedicadas a Buenaventura Durruti y Teresa Claramunt, cenetistas de los años 30, en la zona Franca, la plaza dedicada a Alfonso Carlos Comín dirigente cristiano del PSUC en los años 70, en Sant Gervasi, ejemplos que nos hacen vivir con estos personajes. Casi todos tuvieron una muerte trágica y hoy, aunque sea en barrios donde los fastos olímpicos no dejaron demasiada huella, perdura su memoria como contrapunto a esta Barcelona hecha anuncio de neón, escaparate banal e hipócrita ejemplo de cosmopolitismo que esconde sus vergüenzas. T.S. ★



La cabina (cuento breve)

Eran las siete de la mañana, cuando sonó el despertador. El protagonista de nuestra historia, mecánico de profesión, se levantó presuroso. Esa mañana tenía que ir sin falta a la sucursal a ingresar. Bajó a la calle con paso decidido, y abrió el taller. Serían las ocho de la mañana. Se acercó a la sucursal del BBV que distaba unos 600 metros del taller. Hacía unos días que habían instalado un nuevo sistema de acceso a la sucursal de doble puerta automática. Nuestro hombre, desconocía este montaje porque él no hacía habitualmente los ingresos.

Se introdujo en aquel armario de cristal y de repente una voz metálica: "El sistema ha detectado metales, por favor déjelos en el exterior". No entendía nada, pero aquello no se abría. El empleado de la sucursal manipulaba una botonera sin éxito aparente. ¡Qué horror! De repente aquello empezó a echar un humo negro y no paraba de repetir metales, metales, METALES... con insistencia espantosa. Nuestro hombre se asustó. José Luis en su juventud fue piloto de motocicletas de carreras y, a consecuencia de sus accidentes, tenía implantadas placas metálicas en todo el cuerpo, pero ignoraba que esa fuese la causa de su desgracia. Desde la sucursal trataban de tranquilizarle. "Ya



hemos llamando al servicio técnico" le comunicaba el director. El resto de clientes accedía por la puerta de empleados. Transcurrieron dos horas y por allí no había aparecido

nadie. Por desgracia el día 15 le había vencido el contrato al trabajador de la empresa de mantenimiento y el nuevo todavía no estaba formado para este imprevisto. Trataban de localizar a un trabajador en otra delegación de la Península para que se liberara a Pepe Luís. La gente en la calle especulaba con lo sucedido: "Es un ocupa que esta reivindicando viviendas gratis y bajada de tipos de interés", decían.

Transcurrió toda la mañana y nuestro hombre seguía allí. Al irse a casa para comer, los empleados trataron de introducir un sándwich por la rendija, pero no fue posible.

Sobre las tres de la mañana, la puerta de acceso al cajero automático se abrió y dio paso a un sin techo, de nombre Jerolo, que se llevó la sorpresa de su vida al ver a Pepe encerrado. Jerolo pasó en un instante de una actitud hostil a otra solidaria e intentó reventar la urna sin conseguirlo. En vista del éxito, se sentó en el suelo y se contaron sus desgracias uno a otro y así, hablando y hablando les venció el sueño, y como dos chiquillos se quedaron dormidos. Ya habían dado las cinco de la madrugada.

Así pasaron los días y las semanas y J.L. seguía sin ser liberado. Gozaba de la compañía del Jerolo y a las seis, la Sra. Manola, que limpiaba la oficina, les traía un termo con colacao caliente que José Luis bebía con pajita.

Tras tres meses de rutina, una mañana, de repente, a las 9,35 a.m. el sistema comenzó a cobrar vida. De nuevo la voz metálica: "Se han detectado dos personas, por favor pasen de uno en uno" Las puertas se abrieron y el bueno de Pepe Luís, por fin se pudo abrazar a Jerolo. Se habían hecho muy buenos amigos. Los dos con la recaudación del taller, que evidentemente no ingresó, se corrieron esa noche una gran juerga.

Al cierre aún no sabemos nada del técnico que iba a liberar a nuestro héroe. ★



DIRECTOR DE DUG:

- ¿Sus empleados no rinden lo que deberían?
- ¿Está vd. harto de que no hagan caso de sus memos?



Confíe su problema a un profesional

"Motivaciones Capone®" le garantiza el éxito inmediato a un precio módico.

No dejamos huellas.

Desde 1920 miles de clientes satisfechos.
Correo electrónico cosa@nostra.pum



Recientemente contratado por una DUG

Freddie Krugger se traslada a Sevilla

Este suplemento quiere felicitar al responsable de una DUG de Sevilla (que por decencia callaremos) por su magnífica interpretación de los valores expresados por el Grupo BBV en su Código de Estilo, en el que se reconoce que



formar, integrar, motivar y retribuir a toda la plantilla, se configuran como los pilares clave de la política de RRHH.

Para que el resto de responsables de Unidad de Gestión tomen buena nota de cual es el auténtico contenido del término motivar y cual es el mejor procedimiento para integrar a la plantilla, a continuación una selecta y exquisita muestra del espíritu navideño que impregnó los comunicados con los que el citado DUG felicitó a sus "colaboradores" las pasadas navidades.

"A más de uno se nos va a atragantar el turrón"

"Lo vamos a pasar mal"

"Nos estamos jugando mucho más de lo que pensais"

"A pesar de que podáis creer que el correo tipo viernes 13 que os remití es duro, no responde ni en un 50% a la exigencia necesaria"

No queremos terminar sin tomarnos la libertad de sugerir a nuestro particular Freddie Krugger la posibilidad de que, en lo sucesivo, modifique la fórmula utiliza-

da para despedirse en los memos, sustituyendo el actual y sensiblero "un fuerte abrazo" ,por algo más apropiado y que no cree confusión entre la plantilla, como podría ser, por ejemplo, "mi más sincero rechinar de cuchillas"

De otra parte, dejamos a su criterio también la conveniencia de modificar su actual vestuario y sugerimos remplazar el clásico y aburrido traje gris-camisa blanca, por un alegre jersey a rayas horizontales, que sin duda daría un bonito toque de color a su, en dos palabras, IMPRESIONante actividad.★

Siempre nos quedará el Plan de los Mil días

No querías café?, pues toma Dos (1000) tazas



Querida Klónica

El pasado día 14 de Enero, con gran difusión por parte de los medios de comunicación social, se nos informó a todos los ciudadanos del mundo de un gran avance en el terreno de la investigación médica. El profesor Jerry S. en la ciudad de Texas (la misma donde un ex-compañero curtido en el Front Office, se proclamó campeón del mundo de Toro Mecánico) Este doctor y su equipo han sido capaces de sintetizar una encima la *Telomerosa*, que impide el deterioro de las células humanas evitando el envejecimiento.

Estoy hecho un mar de dudas, miles de preguntas vienen a mi cabeza y quisiera contar con tu sabia experiencia, para contestarlas.

¿Podrá tener la eterna Juventud alguna consecuencia en nuestros complementos de Pensiones? ¿Se verán eternamente perjudicados los compañeros incorporados al banco después del 80 (sin

Complemento)? ¿Cómo va a influir esto en el sistema público de pensiones? En definitiva apreciable Klónica. ¿Nos podremos jubilar, o por el contrario tendremos que trabajar eternamente?.

R: Sospecho que sí

Un tipo muy alto

Desde hace unos cuantos años tengo un crédito vivienda, de los de Convenio, de esos del 10 % de interés que con altibajos he podido ir pagando. Mi problema es: Querida Klónica ¿por qué el Banco no me quiere bajar el tipo de interés cuando se lo baja a todo el mundo?, ¿qué he hecho yo para merecer esto?

Con el dinero sobrante podría por primera vez ir de vacaciones con mi novia, o ir a vivir con ella. Mientras, ya me ha amenazado con dejarme por otro con un tipo más bajo. ¿Hay esperanza para mí? Efectivamente tengo piso, pero me quedaré sin novia y sin poder ligar pues los cuatro duros que me quedan al mes no me dan ni para cubatas, y

así no hay quien ligue. La vida puede ser muy aburrida delante del televisor.

R: Compra el T. P.

Plan de los mil duros

Soy JGA en una pequeña oficina de Cantabria y recientemente nuestra DUG nos ha sorprendido con una nueva versión del ya finalizado Plan de los Mil Días: el plan de los mil duros. Se llama así, porque eso viene a ser lo que, más o menos, se van a ahorrar en salarios de comodines al obligarnos a todos los JGA de oficinas pequeñas a coger las vacaciones en Julio. ¿Es esta brillante idea parte del nuevo Plan de la empresa? ¿Entra en los objetivos del Banco fastidiarme mi habitual semana de esquí para siempre? Primerofueron los directores en agosto, ahora nosotros... Tengo un contra-

tado en la oficina que empieza a angustiarse sospechando cuál será la próxima y brillante idea para ahorrar unos durillos a costa de sus vacaciones.

R: Pasar las vacaciones en Cantabria.

Libranza de viernes:

Me parece muy bien su pelea por librar los sábados, pero los que hacemos el horario partido veríamos muy bien la libranza de los viernes por la tarde, cuando tenemos que venir al recibir instrucciones al respecto. Aunque sólo fuera uno al mes. ¿Será ello posible?

R: Lea el Convenio. Los viernes a las 15 h.★

Con cincuenta y tantos, salir del BBV por la puerta de atrás.

LOS 1000 SUFRIMIENTOS DE UN PLAN (¿DOS?)

Tengo 57 años, yo no los he buscado, me han ido cayendo. Se han cumplido los 1000 días del Plan y los resultados han sido inmejorables. Hace unos días me llamaron, dije: mira, se acuerdan de mí, Pensaba: si el Banco va bien, también me tocará algo. Pero no, me llaman por mi edad, constituyo un problema para el Banco, soy demasiado joven para jubilarme y demasiado viejo para trabajar. En resumidas cuentas no puedo iniciar mi jubilación estando en el Banco, tengo que abandonarlo por la puerta trasera.

¿ Qué he hecho yo para merecer esto?

Me ofrecen dos posibilidades, ambas extinguen mi relación laboral antes de llegar a la edad legal de jubilación.

La primera se basa en una situación de excedencia hasta que cumpla los 60 años. El Banco dice ofrecerme unas retribuciones netas anuales iguales a las que estoy cobrando, más el coste económico del Convenio Especial que debo suscribir con la Seguridad Social hasta la edad de jubilación. El Banco no realizará ningún descuento de IRPF a cuenta y por lo tanto yo deberé hacer frente al pago del impuesto sobre la renta, con lo que no cobraré la retribución anual neta que venía cobrando. Y lo mismo sucedería si, como debiera, el Banco procediese a retenerme lo que corresponda por IRPF.

Segunda posibilidad: el despido improcedente. En este caso el importe correspondiente a la indemnización se abonará de forma fraccionada anualmente hasta cumplir los sesenta años.

Aquí se presentan dos problemas: uno si el Banco quiere proceder a la extinción de la relación laboral con un trabajador con su consentimiento no hay nada que objetar, siempre que no haya ningún tipo de presión, pero en este caso la hay. Además si se le ofrece la prestación de desempleo, se comete fraude con dinero público.

El BCH, FECSA, ambas empresas con buenos resultados, aunque bastante inferiores a los del BBV, siguen prejubilando a sus trabajadores sin extinguir la relación laboral, demostrando mucha más consideración hacia su plantilla. La obsesión por el beneficio y la disminución de costes esta llevando al Banco a comportamientos absolutamente inaceptables.

Carne Trémula

Hace un tiempo, uno empezaba a preocuparse de la pensión cuando se acercaba la hora de jubilarse. Ahora todos

y todas tenemos esa preocupación. Cada día nos machacan con noticias claramente tendenciosas relativas a las pensiones. En los medios de comunicación aparece en estos días la crítica de la OCDE al Gobierno por mantener unas pensiones demasiado generosas —68.000 pesetas al mes de media con un gran número de pensiones que no llegan al salario mínimo. Aunque en inflación nos hayamos acercado a los países más ricos de Europa, en gasto social con relación al PIB, aún estamos varios puntos por debajo de la media.

¿Laberinto de pensiones?

La jubilación viene regulada fundamentalmente por dos normas. Por un lado la Ley de Consolidación y Socialización del Sistema de Seguridad Social de 25-7-97 y en lo que respecta a los empleados de banca por el Convenio vigente que mejora lo previsto en la Ley.

La Ley establece que para tener derecho a pensión por jubilación, se deben tener 65 años y haber cotizado a la

La obsesión por el beneficio y la disminución de costes esta llevando al Banco a comportamientos absolutamente inaceptables



Seguridad Social un mínimo de 15. Dos de ellos tienen que estar obligatoriamente dentro de los quince últimos anteriores al hecho causante.

El cálculo de la pensión se realiza según los años cotizados por cada persona. Así haber cotizado 15 años da derecho a un 50 % de pensión. De los 16 al 25 se incrementa un 3% por cada año de cotización. Y del año 26 en adelante se incrementará un 2% por cada año, hasta llegar al 100% con los 35 años de cotización.

El cálculo de la pensión en 1998 se consigue al dividir por 140 las bases de cotización de los 120 últimos meses. Las bases de cotización correspondientes a los últimos 24 meses, se computarán en su valor nominal, el resto se actualizarán según el IPC.

Solo se pueden **jubilarse a los 60 años** aquellas personas que hayan cotizado a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967. Para calcular la pensión que les corresponde, se les descontará un 8% cada año que se jubilen antes de los 65 años —cobrarán un 60% a los 60 años, un 68% a los 61 años, y así sucesivamente. Este porcentaje del 8% se reduce al 7% cuando el trabajador solicita la jubilación anticipada por una causa no imputable a su voluntad y tiene 40 ó más años de cotización a la Seguridad Social. Es decir, primero se calcula la pensión sobre la base de los años cotizados, y luego se aplica el mencionado descuento sobre la edad★.

El Convenio Colectivo de Banca Privada

En el caso de los trabajadores de la Banca Privada, gozamos de prestaciones complementarias, pero solamente quienes ingresaron antes del 8/3/80, ya que UGT, con la oposición de CC.OO, firmó en solitario el Convenio del 80 que las eliminaba para el personal de nuevo ingreso.

El tiempo de servicio en Banca determina que la jubilación a los 60 años, si se ha cotizado antes del 1/1/67, sea un derecho del trabajador cuando se llevan 40 años o que se exija acuerdo con la empresa si la antigüedad es inferior, todo ello para tener derecho al Complemento.

La prestación complementaria a cargo de la Empresa se satisfará por dozevas partes, abonadas por mensualidades vencidas y se determina aplicando el porcentaje, PE, sobre las percepciones establecidas en el Convenio Colectivo, calculadas en cómputo anual a la fecha en que se produzca la jubilación de cada empleado o empleada.

Este porcentaje, P.E., es diferente para cada trabajador ya que hay que tener en cuenta:

El Salario Nominal de Convenio al 31/12/87, anualizado, como si en dicha fecha se tuviese cumplidos 60, 61, 62, 63, 64 ó 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del Convenio vigente al 31/12/87, le corresponderían tanto por trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.

La cuota a cargo de cada empleado de la Seguridad Social al 31/12/87, anualizada, calculada teniendo en cuenta la tarifa de cotización y la retribución que correspondería a cada una de las edades de jubilación comentadas anteriormente.

Y la suma de las bases de cotización del empleado (del periodo 1.1.81 a 31.12.87) indexados los cinco años más antiguos según el IPC y por su nominal los dos más recientes. JG/CP★

Conflicto en selección de personal

El pasado mes de noviembre se celebraron pruebas de selección de personal, en la modalidad Contratos de Prácticas, en la territorial del País Vasco.

Se presentaron 2.337 personas y fueron seleccionadas 30. Otras 113 quedaron en una bolsa para posibles contrataciones. El BBV se negó reiteradamente a facilitarnos ambas listas que solicitábamos para intentar controlar su hipotética utilización para otro tipo de contrataciones al margen de cualquier proceso de selección. Por ello la Sección Sindical de CCOO en Euskadi presentó un conflicto colectivo el 15-1-92, cuyo acto de mediación, sin avenencia, se desarrolló el pasado 5 de febrero en la Delegación de Trabajo de Bizkaia. Sorprendente, por otro lado, ha sido el hecho de que un sindicato, ELA-STV, de comportamiento últimamente errático, haya incorporado a la demanda un escrito cuestionando nuestra legitimidad moral para plantearla, amparándose en que la legislación anterior permitía la presencia sindical en las pruebas de selección. Y más cuando cuesta recordar la última vez que ELA ejerció este derecho, si es que lo ha hecho en alguna ocasión.

CC.OO. somos garantes del Convenio que firmamos y no ponemos palos en las ruedas de nadie, para no ejercer, como otros, de sindicato parasitario, que nunca se compromete y se aprovecha de lo que otros firman, dando un paso más en ese camino que le lleva a reivindicar un Convenio Vasco, para una empresa multinacional.★



Lisboa tiempo de recortes

El 24 y 25 de noviembre tuvimos una reunión con 10 trabajadores del BBV en Lisboa donde el Banco está llevando una política de agresión a las condiciones de trabajo y de aumento de la presión.

Todas las mejoras por encima de convenio colectivo les han sido retiradas; lo mismo ha ocurrido con el comedor de empresa.

Por otra parte a los directores de oficina se les plantean unos objetivos prácticamente inalcanzables que

provocan situaciones en que se está al filo de burlar la legalidad, y además se aperturan expedientes (seis hasta la fecha de la reunión).

La jornadas, obre la que en Portugal también hay una campaña sindical en marcha, se prolonga sin pagar las horas y con el consiguiente fraude a la Seguridad Social. Se producen numerosos abusos con los Contratos en Prácticas. El BBV tiene 600 trabajadores en Portugal, 350 en Lisboa y 250 en el resto y, como todo el grupo, reciben la revista Crónica en su domicilio, aunque en castellano.★



8

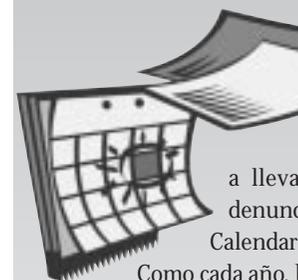
Perfeccionamiento de Equipos

La Inspección Provincial de Trabajo de Madrid ha resuelto a nuestro favor en la denuncia que interpusimos ante ella por el hecho de que las Reuniones de Perfeccionamiento de Equipos se realizaran en horario de tarde.

Dicha resolución establece que si la empresa lo considera prolongación de Jornada debe abonar las horas extras y si lo considera formación, lo compense con tiempo libre.

Los afectados, en la provincia de Madrid, tienen a su disposición en nuestra Sección Sindical de Madrid (c. electrónico bbvmad@comfia.net), un modelo de carta para reclamar al Banco el abono o compensación.★

Calendarios laborales



Este año 98, al igual que en el 97 (y ya en el 96 en Banco del Comercio), esta Sección Sindical de CC.OO.se ha visto obligada a llevar adelante la campaña de denuncias por la elaboración de los Calendarios Laborales.

Como cada año, la empresa se niega a facilitar los datos relativos a jornada y horarios especiales, así como los que se refieren a horas extraordinarias. Todo ello a pesar de los informes favorables emitidos por diversas Inspecciones de Trabajo de todo el estado.

La reiteración en su negativa, nos obliga a insistir en nuestras peticiones. Peticiones avaladas por la Legislación vigente, ya que sin los datos que deberían facilitarnos juntamente con los calendarios laborales, no podemos ejercer las labores de vigilancia y control que el Estatuto de los Trabajadores encomienda a las organizaciones sindicales.★

Fiscalidad y retribuciones en especie

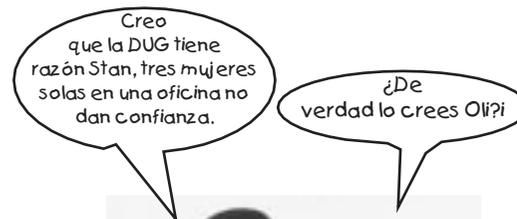
A consecuencia de los incentivos, premios de antigüedad, diferenciales de tipos de interés, etc., cada vez somos más los afectados por este tema.

Queremos recordaros que CC.OO. sigue pleiteando con el BBV quien debe soportar el ingreso a cuenta en alguno de estos apartados, pues pensamos que, como a todos los clientes cuando les entregan premios "libres de impuestos", a nosotros nos los debería entregar también sin retención.

Entretanto obtenemos una decisión definitiva, os recomendamos que sigáis el ejemplo que el banco refleja en un escrito tipo que adjunta todos los años a la información sobre ingresos y retenciones anuales de cara a hacer la declaración de la renta. Preocupados como están por su imagen, han conseguido de Hacienda que acepte su criterio como fórmula menos onerosa (la menos menos sería que la soportara el BBV).

A continuación reproducimos unas cifras para que veáis la diferencia entre seguir el ejemplo o no, y vosotros mismos...

	INGRESOS	RETENCIÓN	TOTAL INGRESOS
Antes	200.000	40.000	240.000
Ahora	160.000	40.000	200.000



No tan Afortunadas

En los últimos meses nuestros delegados y delegadas en las Islas tienen más trabajo del habitual, ya que la Dirección Territorial de Canarias ha despedido a dos compañeros por faltas administrativas en Tenerife.



Se trata de un jefe administrativo, con problemas de salud, al que le han achacado retrasos en sus tareas y de un administrativo que se aumentó el límite de la tarjeta de crédito, sin autorización, pero que no dispuso de él.

Se realizaron concentraciones en las OP de las dos capitales. La protesta quedó recogida en los medios de comunicación locales pero el banco no ha querido reconsiderar su postura y en el acto de conciliación del SEMAC ha admitido los despidos como improcedentes y ha indemnizado por encima de la Ley.

¿Será que los trabajadores de las Islas Canarias, con derecho al Plus de Residencia, son muy gravosos para la cuenta de resultados del BBV? .★

FLASH: muy breves - FLASH: muy breves



Mujeres solas. En una oficina de S.C. de Tenerife trabajaban una directora, una apoderada y una administrativa. De repente la DUG descubre que se encuentran tres mujeres "solas" en una oficina y que esta situación da a la *clientela sensación de poca seguridad*. Es el argumento utilizado para comunicarle el traslado a la empleada. Personal lo niega todo, pero la trasladan contra su voluntad. Va de volante y lo mejor es que durante una buena temporada vuelve a la oficina como sustituta.

Banca Catalana. En el mes de Diciembre pasado nuestros compañeros de Banca Catalana y la dirección del BBV han firmado el acuerdo de homogeneización de sus Beneficios Sociales con los existentes en BBV. Se consigue así la homologación de condiciones laborales dentro de las distintas empresas del Grupo BBV.

Horario de Trabajo: El Banco está entregando a técnicos de reciente nombramiento una carta en la que les recuerda, sutilmente, que su puesto de trabajo es de confianza para la empresa por lo que pueden adaptar la jornada voluntariamente a las necesidades de la misma. Recuerda que no es obligatoria tu firma y, si decides firmar, te aconsejamos especifiques tu horario de trabajo en el recibí. ★



S
E
V
E
r
b

Tú puedes hacer más de lo que crees

AHORRAR ENERGIA, DINERO Y CONTAMINAR MENOS

Por cada Kw que utilizamos es necesario producir tres, porque dos se pierden en forma de calor. Cada Kw producido provoca la emisión de unos 460 gr de CO2 a la atmósfera.

Entre el 30% y el 45% de la energía consumida en Europa va destinada a las viviendas en las que, aproximadamente, la mitad se pierde por culpa de paredes y ventanas en malas condiciones, electrodomésticos innecesarios o calefacción excesiva.



Cotidianamente, en tu propia casa, puedes tomar algunas medidas útiles para reducir el consumo energético y la contaminación producida.

Las que siguen, son unas cuantas.

Apaga las luces y aparatos eléctricos al salir de una habitación.

Compra bombillas eficientes de bajo consumo, aunque son más caras duran unas ocho veces más y proporcionan la misma luz consumiendo apenas un 20% de la electricidad que necesitan las lámparas normales. Son ideales, sobre todo, para los puntos de luz con un uso superior a tres horas diarias.

Su colocación en todos los casos es idéntica a la de las bombillas incandescentes, y no necesitan ningún elemento adicional.

Cuando vayas a cambiar de una bombilla incandescente a una de bajo consumo y para evitar cambios en el flujo de luz, hay que considerar las siguientes equivalencias:

100 vatios de una bombilla incandescente= 23 vatios de otra de bajo consumo; 75 vatios= 20 vatios; 60 vatios= 15 vatios; 40 vatios= 11 vatios; 25 vatios= 9 vatios.

Si has de comprar electrodomésticos escoge aquellos que consumen menos (con las neveras, procura que emitan la menor cantidad de CFC posible).

No pongas la calefacción muy fuerte. Es mejor un poco más de ropa. Ahorrarás combustible, contaminarás menos y estarás en un ambiente más sano.

Pilas y residuos

Utilizar pilas y después tirarlas es algo que realizamos frecuentemente sin evaluar sus consecuencias. Las pilas son útiles por sus múltiples usos como fuente de energía extraordinariamente autónoma, pero si una vez gastadas se tiran a la basura, pasan a ser un residuo altamente tóxico. Una sola pila puede contaminar 600.000 litros de agua.

Siempre que puedas utiliza aparatos que también se puedan conectar a la red eléctrica o que funcionen con energía solar (existen calculadoras, relojes, etc. que ya lo hacen)

Cuando utilices pilas procura que sean recargables o, si no, busca aquellas que tienen menos cantidad de

mercurio.

No tires las pilas gastadas a la basura, sepáralas y deposítalas en los contenedores

especiales que encontrarás en los establecimientos en que las compras.



Siempre que puedas procura que se haga lo mismo en los ámbitos en que te mueves (escuela de tus hijos, asociaciones, compañeros de trabajo, etc).★

Alias Gazapos

En el anterior número de Contrastes, los duendecillos de la imprenta, que como sabéis, suelen divertirse alterando el significado de las palabras, usando el gastronómico método de comerse letras, vocablos o incluso "tildes", nos colaron, sin existir previo acuerdo ni siquiera borrador de negociaciones, la repetición de un breve y escatológico gazapo. A saber: varias veces en los artículos apareció "ano por año".

Nuestras disculpas al respetable, aunque hemos de confesar nuestro desconocimiento sobre el origen del error. Tras arduas investigaciones tenemos dos posibles aclaraciones:

¡"ellos" saben hasta latín!. AÑO: ANNUS-I, dativo-ablativo ANNO (-ja que se parece!-)

Tanto hablar de condiciones laborales, aumento de la presión, sanciones, despidos, salud (precaria) laboral, codazos por el "minipimer", la amenaza de los próximos mil días y ¿quién sabe? de los mil años, estos traviesos y aviesos duendes intuyeron que algunos deben sufrir de hemorroides y recordaron la castiza frase de: "a tomar por... o que te den por... año o ano", al final siempre acaba siendo lo mismo.★

10

Participa en

TARJETAZO

1 premio de 1.000.000

y 196 premios más durante 1998.

Cada día puedes ganar desde

5.000 a 50.000 ptas.

Por sólo 1.000 pesetillas de nada

Y también ayudarás a las publicaciones y a la actividad de CC.OO. en el BBV



Consecución de Objetivos

El inicio de año suele ser una fecha propicia para establecer o revisar objetivos. Los expertos dicen que marcarse un objetivo aumenta drásticamente las posibilidades de alcanzarlo.

Para no fracasar es conveniente preguntarse qué elementos debe reunir un objetivo para que podamos considerarlo realmente como tal. El hecho de no considerar algunos elementos puede hacer que determinados objetivos sean imposibles de alcanzar, al estar mal planteados, por mucho que se fuerce a su imposible consecución.

El objetivo debe contar al menos con cinco cualidades sin las cuales estamos hablando en realidad de simples deseos. Todo objetivo debe cumplir la llamada regla "MARTE":

MENSURABLE. - Sólo lo que se mide se hace. En caso contrario no tendremos forma de saber si lo hemos alcanzado o, cuanto menos, en qué medida hemos estado próximos a conseguirlo. Todo puede medirse... siempre que hayamos establecido previamente el criterio de medida.

Si los objetivos son muy ambiciosos, la angustia por conseguirlos puede ser excesiva y generar estrés.



APROPIADO. - La meta fijada debe ser importante para quién la establece. Uno debe marcarse prioridades y centrarse en lo que para él es principal. Por ello no debemos de pecar de exceso de propósitos. Poco a poco. El objetivo debe ser un reto por el que merezca la pena luchar.

REALIZABLE. - Un objetivo utópico o desmesurado no sirve para nada. Debe ser realizable. Mucha gente confunde lo alcanzable con lo realista. Por ejemplo, es alcanzable para cualquier equipo que juega en primera división ganar la liga. Pero ¿es realista para todos los equipos ganar la liga? Seguramente, no.

En el caso de oficinas la consideración del medio socioeconómico en que está inmersa la oficina puede afectar decisivamente a la consecución del objetivo (incluso a su carácter de realizable o no) y debería influir, por supuesto, en su fijación.

TEMPORAL. - Un objetivo debe ser mensurable y tener un plazo temporal. Sin un plazo no estaremos seguros de haber alcanzado el objetivo o lo que es peor, podemos dejarlo siempre para más adelante.

ESPECIFICO. - Las generalidades nublan los objetivos. Estos deben ser muy claros, concretos, cuanto más visibles, mejor. Las metas abstractas son un mero brindis al sol.

Es conveniente describir hasta el mínimo detalle la manera de alcanzar el objetivo.

Dos recomendaciones adicionales: La primera es que la regla "Marte" se puede resumir en un concepto llamado "tensión constructiva", algo parecido a cómo se tensa el arco antes de lanzar la flecha. *Si se tensa demasiado puede romperse. Si se tensa poco la flecha no llegará lejos. De igual manera, si los objetivos son muy ambiciosos, la angustia por conseguirlos puede ser excesiva y generar estrés.*

En el otro extremo, si son muy fáciles, caeremos en el aburrimiento. Un objetivo bien fijado debe generar "tensión constructiva".

El segundo consejo está basado en un conocido refrán: "A camino largo, paso corto". Tan importante como el resultado a conseguir es el camino para lograrlo. Conviene marcarse objetivos que hagan posible disfrutar "el proceso" que lleva a su realización. P.M. ★

COMO SER MUJER Y NO MORIR EN LA EMPRESA

Según estudios recientes, el exceso de trabajo puede ser perjudicial para la salud, especialmente en el caso de las mujeres que compaginan su profesión con las responsabilidades en el hogar. Trabajar durante muchas horas no sólo provoca estrés sino problemas físicos: dolor de cabeza, fatiga, ataques de ansiedad y enfermedades cardíacas. El exceso de horas también aumenta las probabilidades de accidente y fomenta hábitos poco sanos, como el alcohol, el tabaco, la falta de ejercicio y la mala alimentación.

Si alguien trabaja voluntariamente durante muchas horas, tiene menos riesgo sobre su salud que si se siente obligado a prolongar su jornada. La salud de la mujer puede salir más perjudicada que la de los hombres por el exceso de trabajo, ya que de ellos se espera que trabajen todas estas horas, al tiempo

que se identifican mucho más personalmente con esa actividad.

Las responsabilidades en el hogar explicarían el por qué las mujeres, ante la misma situación, sufren un estrés adicional. Las mujeres con hijos, en un sondeo realizado el año pasado, creen que luchar con las conflictivas demandas del trabajo y los hijos es perjudicial para su salud.

Para combatir los efectos nocivos del exceso de jornada, y disminuir los riesgos para la salud que comporta, debemos procurar desconectar del trabajo cuando estemos en el hogar, y liberar la tensión acumulada haciendo ejercicio o utilizando técnicas de relajación. ★



Publicaciones

<http://www.comfia.net>



La nueva Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO (comfia) estrena página web. En ella continuaréis encontrando la información, los espacios y los servicios que ya existían en nuestra anterior página. También podréis encontrar el folleto "El EURO", (en formato Adobe Acrobat®) publicado recientemente por nuestra Federación Estatal.

ACUERDO EN EL DEUTSCHE - ACUERDO EN BANESTO

Con Comisiones.

Sin Comisiones

Recientemente se ha firmado en Deutsche Bank un acuerdo entre CC.OO. que representa el 54,86% de la plantilla y la empresa. Un acuerdo por el que se crea un plan de pensiones en el que entra toda la plantilla, tanto los que ya tenían derecho como los que no, por haber entrado en banca después del año 80.

Este plan es externo, es decir se lo puede llevar consigo aquel trabajador que se vaya de la empresa. Así mismo se comprometen a estudiar fórmulas para externalizar el Fondo de Pensiones interno del convenio.

La aportación al plan se nutre de algunas mejoras sociales tales como seguro de vida colectivo, economato, becas para hijos de empleados, plus de calzado, etc.

De esta forma se da solución a la inquietud de ese colectivo cada vez mayor, que son los entrados a partir de marzo del 80, y además aporta una cantidad mayor a la jubilación de aquellos que ya tenían el fondo interno.

Cuando CC.OO. es mayoritaria los intereses de los trabajadores están a salvo. Esta es la de cal.

La de arena ha ocurrido en Banesto, aquí CC.OO. representa a un porcentaje que no llega al 50%, por ello han unido sus fuerzas FITC, UGT y CGT y han firmado un acuerdo al que Comisiones se ha negado a dar su apoyo y por el que se retira el derecho a los trabajadores a continuar haciendo la jornada partida que establece el convenio, o a continuar realizándola por mutuo acuerdo.

Permite al banco trasladar a los trabajadores dentro de un radio de 75 Km. sin que medie causa alguna. Queda destrozada, pues, la cláusula de convenio que limitaba a 25 Km. estos traslados y abre la puerta a los posibles castigos en forma de traslados para aquel que sea incómodo a la empresa.

Permite además en los servicios centrales y direcciones regionales establecer horarios libres entre las 8 de la mañana y las 8 de la tarde. Una detallada descripción se encuentra en "www.comfia.net".

Hoy han firmado esto, mañana si siguen siendo mayoría pueden firmar cualquier otra cosa aún peor en Banesto o donde sea. Tú tienes la capacidad de decidir.★

Seguimos con las Cocinas Obreras (CC.OO.)

En CC.OO. siempre hemos luchado por la desaparición de los privilegios. Y desde CC.OO. ("Cocinas Obreras") pretendemos exactamente eso: hacer fácil y accesible el disfrute de unos buenos platos y unos buenos vasos. En este número una fácil receta para el invierno.

Fondue de cerveza estilo Manhattan

Las medidas son para unas *seis personas*: Preparar medio litro de cerveza rubia y un cuarto de cerveza negra. Cuatro cucharadas de



mantequilla. 750 gr. de queso Cheddar o Chester rallado. Unas gotas de salsa Tabasco y una cucharada de salsa Worcestershire. Finalmente una cucharadita rasa de harina, otra rasa de maizena,

una de mostaza fuerte y dos huevos. Panecillos al gusto.

En un cazo de barro para fondue, calentar las dos clases de cerveza con medio litro de agua, la mantequilla y el queso. Remover constantemente, pero despacio. Añadir la salsa Tabasco y la salsa Worcestershire, sin dejar de remover.

Mezclar la harina y la maizena con un poco de agua fría, sin que se agrida, y agregar a la masa de fondue hirviendo hasta que espese.

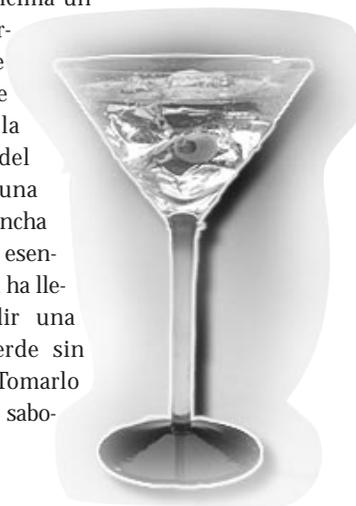
Cortar los panecillos en cuartos y con los trozos llenar una sopera hasta la mitad. A continuación mezclar la mostaza con los huevos, y sacar la fondue del fuego. Incorporar los huevos con una batidora manual y seguidamente verter la masa en la sopera sobre los trozos de pan, que se comen junto con la salsa. Esta fondue también se puede tomar, como de costumbre, colocada encima del hornillo de alcohol, pinchando los trozos de pan con el tenedor y mojándolos en la salsa. En este caso sería preferible preparar la fondue sólo con la mitad del líquido indicado.

Se puede servir con cerveza. ¡Qué aproveche!

Dry Martini (muy seco)

Remover en un vaso alto 3 cubitos de hielo, un vaso de ginebra seca (inglesa a ser posible), un golpe de angostura y un golpe de vermut seco. Colar en una copa (especial para el Martini).

Exprimir encima un trozo de corteza de limón. Si se forma en la superficie del cóctel una pequeña mancha de aceite, la esencia de limón ha llegado. Añadir una aceituna verde sin rellenar. Tomarlo poco a poco, saboreando.★



"Cuines Obreres" aparece habitualmente en Lluïta Obrera
Órgano del la CONC

No le des más vueltas



AFÍLIATE **comfia**
CC.OO.

BBV (93) 401 43 15 (91) 594 42 96 bbv@comfia.net
Comercio (91) 355 70 83 (93) 347 35 17 comercio@comfia.net

