





Los apartamentos, la antigüedad y un dirigente del FITC

## DONDE DIJE DIEGO DIGO... LO MISMO

En el anterior número de la revista publicábamos un artículo titulado "YO NO DIGO NADA, PERO..." en el que se hacía referencia a la modificación que recientemente se ha producido en la antigüedad del Sr. Ricardo Tarduchy, secretario general de FITC.

Pues bien, parece ser que el mencionado artículo ha molestado al Sr. Tarduchy, que se ha sentido, según sus propias palabras, difamado, vilipendiado y calumniado gratuitamente, razón por la cual nos ha hecho llegar, vía notarial, la carta que a reproducimos íntegramente junto a este texto.

Tras hacer realidad el deseo del Sr. Tarduchy haciendo públicas las rectificaciones que él considera imprescindibles para recuperar su honor, esta redacción considera necesario hacer las siguientes precisiones:

1.- La fecha de ingreso en la empresa es un dato objetivo y público que no admite interpretaciones.

Tampoco admite interpretaciones el hecho de que en el año 1998 se ha producido una modificación en la antigüedad que se hace constar para el Sr. Tarduchy tanto en el censo de plantilla como en el listado de adjudicación de apartamentos; así hasta diciembre



Reproducción de la carta que junto a una certificación del Departamento de Personal y un requerimiento notarial, fue enviada a esta sección sindical de CC.OO.

de 1997 aparecía la fecha 10.02.75 y a partir de enero de 1998 se hace constar 1.07.71.

El certificado firmado por el Departamento de Administración de Personal del Grupo BBV que tan amablemente nos hace llegar el Sr. Tarduchy, hace referencia a dos antigüedades: la de

banca de 1.07.71 y la de grupo BBV de 6.02.73, pero no hace mención a la fecha que hasta hace 8 meses el banco le reconocía como antigüedad (10.02.75), la información veraz y objetiva que nos envía es pues incompleta y mediática.

2.- El Acuerdo de Homologación de residencias, clubes y apartamentos firmado en el año 92 en BBV y al cual se adhirió Banco del Comercio en el año 95, hace referencia en su punto 3º a la antigüedad en el grupo BBV como criterio de adjudicación de residencias y apartamentos; en el caso del Sr. Tarduchy, según el certificado que nos envía, esta antigüedad es de 6.02.73, pero en el listado de adjudicación aparece su antigüedad en banca, 1.07.71; todo parece indicar que en su afán por rectificar la injusticia que durante tanto tiempo se ha cometido con el compañero Ricardo, el banco ha cometido un nuevo e involuntario error.

3.- Ni esta redacción ni la Sección Sindical de CCOO en grupo BBV esta dispuesta a admitir amenazas, por muy veladas que estas sean, por lo que animamos al flamante secretario general de FITC a que lleve adelante las acciones legales que considere oportunas, pues el derecho al honor y a la propia imagen merece ser defendido como lo que es, un derecho fundamental de la persona; de esta forma D. Ricardo recuperará el honor que de forma tan desalmada "le hemos arrebatado" y el resto de la plantilla conocerá la verdad de lo sucedido con la tan traída y llevada antigüedad de nuestro compañero.

NOSOTROS NO DECIMOS NADA, PERO ...seguimos preguntándonos: ¿Utilizará el mismo ímpetu para defender a los trabajadores frente a la empresa que utiliza para defenderse a sí mismo de nuestras inexistentes calumnias? ¿Le fallará tanto la memoria cuando un trabajador le encomiende la resolución de un problema? ¿Será tan diligente para que se reconozcan los derechos de los trabajadores como lo ha sido para que se reconociera su antigüedad? Al fin y al cabo como dice un famoso tango "20 años no son nada" ☒



### EL APRETÓN PRACTYCO

Hola APRE. ¿Qué te juegas a que en esta deleznable revista hacen broma fácil con el Practyco?

Hola TON. Seguro, si al mensaje eternamente repetitivo se une la falta de imaginación... ¿qué puedes esperar?

Es que ya lo veo, en el panfleto ese que llaman Klónica nos abrumarán con chistes fáciles ...

...Si el concurso de ideas del practyco... que si traer los bolis de casa, trabajar festivos, etc.



lo dicho, falta de imaginación... y no entender nada de los nuevos métodos de dirección del Grupo

Efectivamente, a ver si se enteran: LA PLANTILLA es nuestro PRINCIPAL ACTIVO

pero APRE, no olvides que lo primero son los accionistas, el dinero, la red, ...

...vale, pero ¿de dónde se pueden reducir los gastos TON?





## QUE DIEZ AÑOS NO ES NADA

**P**rácticamente ya hemos olvidado el gesto pasmado que se nos quedó al enterarnos de la fusión entre el BB y BV hace ahora diez años. Han ocurrido bastantes cosas desde aquel momento, y aunque todos hemos envejecido diez años, unos han entrado a trabajar en el Banco, otros se han jubilado o prejubilado, los más han continuado su carrera profesional con distinta suerte y alegría.

Dice el refrán que "agua pasada no mueve molino" y es cierto, hay que pensar en el presente y prever el futuro y no encandilarse con el recuerdo del pasado, pero tampoco podemos ignorarlo porque de alguna forma somos hijos de nuestra propia historia. Hijos laboral y profesionalmente, se entiende.

Lo que sindicalmente más nos interesa, la historia de las relaciones laborales en el Grupo BBV ha estado muy ligada a la evolución del propio Banco y de todo el Grupo.

En todas las etapas en que se podría dividir la evolución del Banco en estos años (y que tratamos de

explicar en unas páginas dedicadas a la fusión) CC.OO. ha estado ahí ofreciendo soluciones.

Recién arrancó el proceso de fusión —caracterizado por la profesionalidad de la plantilla, frente a maniobras no muy elegantes en las esferas de poder del Banco— promovimos y firmamos el Protocolo de Fusión, y desde la Comisión de Seguimiento conseguimos la homologación de condiciones extraconvenio del Grupo BBV.

En etapas posteriores CC.OO. tratamos de negociar mejores condiciones para una plantilla obligada a un sobreesfuerzo de adaptación a las nuevas realidades de una empresa cambiante. Firmamos el acuerdo CAYSER, sobre movilidad funcional de administrativos, el Acuerdo de Aprendices que mejoraba las condiciones establecidas por la Reforma Laboral (la primera) y continuamos potenciando y actualizando los Beneficios Sociales.

A partir del plan de los 1000 días, y de los grandes cambios que ha supuesto en el entorno y en la organización del trabajo hemos denunciado, negociado o combatido algunas

iniciativas no tanto por estar en contra de los cambios como por garantizar que no fuesen lesivos para la plantilla. Y en ese sentido hemos denunciado la presión, realizado una campaña contra la prolongación de jornada, firmado un Pacto por el Empleo en el BBV... En definitiva planteando siempre alternativas ante los cambios que se producen en nuestro Grupo.

Pero, aunque muy reciente, todo ello es pasado y ahora interesa encarar el futuro con las mayores garantías posibles. Y en esa labor continuarás teniendo a CC.OO., con la fuerza que da ser la primera fuerza sindical en el Sector Financiero, tanto en afiliación como en resultados electorales, buscando soluciones a los problemas cotidianos y planteando las alternativas necesarias a los grandes retos del Grupo y de todo el sector. ☒

## EN LA MEMORIA DEL FUTURO

**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](mailto: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](mailto:comercio@comfia.net)  
Depósito Legal: B-9314-98  
Internet: <http://www.comfia.net/bbv/>  
Diseño y maquetación Miquel Lóriz

Imprime: Jomagar Móstoles  
**Este número de Contrastes** lo hacemos:  
Montse Calix, Toni Capell, José María Cortés, Fernando Cristóbal, Emilio Feal, Juana García Sabroso, Paco González, Bartomeu Homar, Miquel Lóriz, Pedro Montes, Jaume Muelas y Carlos Pérez Ayala.  
Contrastes la podrás encontrar en Internet a partir del 13 de octubre en  
<http://www.comfia.net/bbv/publicac/>

## Donostia San Sebastián

VEN y CUÉNTALO



"Esta ciudad estricta con su bello sistema y sus ampliaciones como un teorema. Este plan perfecto de ciudad indefensa. Esta ciudad reciente que beso y que me besa."

9 de Agosto

"Artillero, dale fuego, ezkontzen zaigula pastelero"

"Artillero, dale fuego, que se nos casa el pastelero"

Dentro de un par de horas, Arzak (padre e hija), Subijana, Irizar, Berasategui y Castillo, grandes de entre los grandes de nuestra cocina, entonarán esta estrofa en medio de la algarabía popular. Al tiempo, el cañonazo que inaugura las fiestas de Semana Grande.

Con esta canción, mezcla bufa de euskara y castellano, puede simbolizarse el mestizaje donostiarra (vascos y gascones ya en el siglo XI, más todo aquel que luego haya venido y quien en adelante venga). Y cañonazo —no simple cohete— en recuerdo de la historia de plaza fuerte de nuestra ciudad. Tolerante, progresista y cosmopolita, toda la vida.

Donostia, San Sebastián, La Bella Easo... Muchas veces sitiada, algunas expugnada. En 1813 las tropas anglo-portuguesas redujeron la ciudad a cenizas. Las y los donostiarras de entonces supieron reconstruirla, mejor dicho, hacer una nueva. Deshicimos los obsoletos muros que sin protegernos nos encorsetaban; nos ensanchamos. Dice Gabriel Celaya (San Sebastián, ciudad abierta. 1960-61): «Habla que romper las murallas; abrirse./ Habla que sacar al mundo abierto y libre/ tu potencia exportable, tu alegría posible (...)/ San Sebastián rompió la costra del pasado/ y vino a ser quien es limpiamente inventado./ Esta ciudad estricta con su bello sistema/ y sus ampliaciones como un teorema. Este plan perfecto de ciudad indefensa./ Esta ciudad reciente que beso y que me besa.»

Cuando lleguen a tus manos estas líneas ya habrá pasado Agosto. Con los fuegos artificiales, las corridas de toros (recuperadas no por mi gusto), la "clásica" ciclista, la Quincena Musical. Pueden estar también entregados los premios de las regatas de traineras o de vela y los del hipódromo. Habrán finalizado los cursos de verano de la Universidad y las Fiestas Euskaras.

Pero quizá llegues al Festival Internacional de Cine, al de Música Barroca de octubre, al día de Santo Tomás con el que entramos en el solsticio de invierno, o a los carnavales, a las hogueras de San Juan, al Jazz ...

Fuera de este archivo por fechas dejo deliberadamente el 19 y 20 de Enero: la Fiesta Mayor de San Sebastián. Mas de quince mil personas, niñas, niños y adultos con trajes napeoleónicos haciendo de la guerra fiesta y tamboreando las alegres marchas del maestro Sarriegi. Las sociedades populares, la calle, a tope.

Donosti beti. (Siempre, San Sebastián). Probablemente una de las

ciudades más bellas del planeta. Te espera, recostada entre los montes Ulía Urgull e Igeldo, donde desemboca el Urumea (el de las aguas delgadas en el ancestral vascuence), con su anfiteatro natural de la Bahía de la Concha, sus playas, la isla de Santa Clara ... Pasearás entre los tiburones del Aquarium, te llegarás al Peine del Viento. Aquí están el Orfeón, la gastronomía grande, la miniaturizada (los "pintxos"). ¡Ah! y la Real Sociedad otra vez recibiendo a los equipos europeos en su coquetón estadio.

A una hora por autopista o, mejor, atravesando gran parte de la Costa Vasca, Bilbao y el Museo Guggenheim. A otra hora de automóvil los sanfermines pamplonicas.

Próximo estreno: los Cubos de Moneo, auditorio y palacio de Congresos, marco ideal que ofrecemos para la celebración de la I Conferencia Intersindical de las personas que trabajan en el Grupo BBV de ambos lados del océano.

Laixter arte!. ¡Hasta pronto!. Ferrando C. ☒

### MERLUZA EN SALSA CON Kokotxas y Almejas<sup>(\*)</sup>

(6 personas) 6 ronchas o tajadas de 200 gr, 20 almejas, 15 kokotxas (barbadillas) 10 cucharadas de aceite y 4 ajos picados.

Colocar en una cazuela de barro 10 cucharadas de aceite y lo ajos muy picaditos, arrimarla al fuego. Cuando los ajos estén dorados añadir las almejas y cuando se hayan abierto sacarlas a un plato. Añadir las tajadas, menear bien la cazuela y a los cinco minutos dar la vuelta a las tajadas y seguir meneando la cazuela. Cuando la salsa esté ligada, añadir las kokotxas y seguir meneando la cazuela, dar vuelta a las kokotxas y, por último, antes de servir, añadir las almejas que están abiertas en un plato. Servir.

(\*) Receta de las Sociedades Populares Donostiarras, recogida por Mikel Cristóbal Bello.



...CAÑONAZO — NO SIMPLE COHETE— EN RECUERDO DE LA HISTORIA DE PLAZA FUERTE DE NUESTRA CIUDAD. TOLERANTE, PROGRESISTA Y COSMOPOLITA, TODA LA VIDA







# KRÓNICA

Suplemento sin complejos para replicantes en tiempos de la oveja dolly. No se vende por separado

## ALGUNAS CUESTIONES TEORYCAS SOBRE EL PRACTYCO

El enviado especial de Klónica logró colarse, disfrazado de donut, en el Coffee Break de las sesiones de "tormenta de ideas" (Brainstorming) del grupo de trabajo encargado de definir y dar nombre a lo que ahora conocemos como Practyco. En la transcripción se producen algunos "huecos" comprensibles cuando nuestro hombre debía resituarse en la bandeja de los bollos para no ser practycamente engullido.

- *Coordinador.* Antes de empezar a recoger vuestras ideas me veo en la obligación de recordaros que nuestra labor no es definir un plan de recorte de costes, sino algo mucho más ambicioso. ¿De acuerdo? Murmullo generalizado.
- Claro, claro... cómo no...
- Pues yo propongo PIRRICO, Plan Integral de Racionalización y Reducción Intensiva de Costes.
- *Coordinador.* Coño, ¿En qué idioma hablo yo? ¿no se oye lo que digo? ¡Está muy vinculado al recorte!... Y ha de quedar muy claro que el "Como-se-llame" no es un plan de Recortes, aunque la sonoridad del nombre me gusta...
- Y ¿qué tal PLASTA? Plan de Supresión de las Tareas Administrativas.
- Tal vez un poco drástico lo de supresión ¿no crees?
- Es evidente que si reducimos los gastos hasta su desaparición, aumentarán los beneficios ¿no?
- Vale, Nobel de Economía (voz anónima, transcribe nuestro hombre).
- *Coordinador.* Bien sigamos, ¿más propuestas? Insisto en que no debemos centrarnos exclusivamente en los costes.
- Yo digo RACANO. Reorganización Absoluta de Costes Administrativos No Obsole-

- tos.
- Y por qué no SIMPLON. Simplificación logística Ordenada Nennmónicamente.
- No hombre no, mejor PACATO. Plan de Abaratamiento de Costes Ante Todo.
- ¿Y PRECOCINAO? Plan de Reducción de Costes Cimentado en la Nihilización de Activos Ociosos.
- Yo digo POCO Plan de Optimización de Costes.
- Muy corto... mejor PRINGAO. Plan de Reducción Integral de la Gestión Administrativa de Oficinas.
- ¡Tú sí que eres un pringao! Mucho mejor ¡PUERTA!. Plan Ultra Expositivo de Reducción de Tareas Administrativas.
- No, hombre no, necesitamos algo consistente, denso, algo como PLUMBEO. Plan Unificado de Mejora y Bonificación de Externalizaciones y Outsourcing.
- Coordinador.* ¡¡¡SILENCIO!!!
- ¿Que acrónimo es ese?
- Coordinador.* ¡¡¡DEJAD DE DECIR BURRADAS!!!
- ...???
- *Coordinador.* Vamos a ser PRACTYCOS.
- *Todos.* Vaya, muy bueno, ¿Cómo se te ha ocurrido?... ¿Cuándo lo publicamos?.
- *Coordinador.* Vamos a montar un cursi-

llo intenso para explicarlo, Será de 8 h. a 20 h. lo que nos proporcionará una doble ventaja, ahorramos viajes y estimulamos la convivencia estando 12 horas juntos y sobre todo dejamos muy, muy claro que este no es un plan de meros recortes sino algo mucho más ambicioso. ☒



## BBV PREMIOS A LA COMUNICACIÓN INTERNA

En el mes de Marzo el BBV recibió los dos máximos galardones que premian la gestión de la comunicación interna: Tras recibir el premio Adecin obtuvo el que concede el Salón Capital Humano'98 a la política estratégica de comunicación interna, algo así como el "Óscar de la comunicación interna" española.

Nos alegramos sinceramente por el justo reconocimiento a un aspecto por el que nuestra empresa efectivamente siente particular predilección, que siempre ha mimado con especial esmero y ha puesto al servicio de las personas, sin duda para mejorar la calidad de las relaciones entre la plantilla. Lamentamos, sin embargo, que sólo se conceda un "Óscar" por Entidad, privando así al BBV de acaparar estatuillas y convertirse en el Titánic de la Comunicación Interna en el país.

Nosotros no hemos podido resistir la tentación, y vamos a conceder nuestro particular «Óscar» al mejor director:

Después de una durísima competencia por la cantidad y calidad de las obras presentadas al certamen, the winner is...

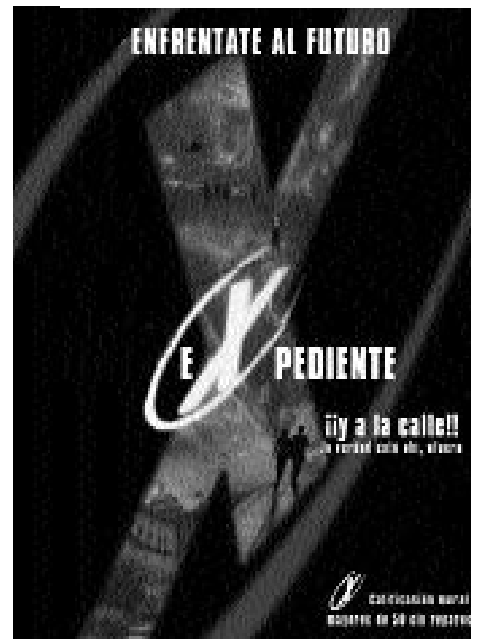
¡¡A.H.R.!! por «La Carroña» (A continuación reproducimos un breve y significativo fragmento que sin duda hará perfectamente comprensible la elección del jurado).

"También quiero recordaros, que como DUG, estamos en una situación dignilla de 7ª posición, pero con posibilidad real si nos entregamos, de pasar al 5º y además alejarnos de los buitres que nos siguen. Así mismo, la fiesta del lunes, es en Barcelona capital y algunas plazas, con lo cual hoy y mañana tenemos que recuperar lo que no podremos hacer el lunes.

Ya se que vamos apretadillos, pero el mes que viene nos convertiremos en personas normales..."(nos perdonaréis si nos permitimos dudarlo).

En números siguientes continuaremos premiando "memos" como el actual, en los que a un depurado estilo y una cuidada forma, se unan valores humanos de profundo calado, y una promoción del compañerismo y la colaboración entre la plantilla.

Mientras tanto bienvenidos sean los buitres al universo de la comunicación interna. ☒



### QUERIDA KLÓNICA:

Supongo que el problema es mío, pues no puede ser que el Grupo BBV, que ha obteni-

do el «Premio de Comunicación Interna», me cambie de oficina sin comunicármelo y me entere a través de la nómina. Seguro que me lo han comunicado y hasta consultado. Entonces, ¿lo he olvidado por senilidad? ¿Será un recalentamiento de mi neurona? ¿Será que mi subconsciente se empeña en avergonzar a una empresa merecedora de tan flamante premio de comunicación?.

Querida Klónica, ¿qué hago?. Espero tu respuesta con ansiedad. Fdo.: La neurona incontinente.

### ¿También el rosario de mi madre?

Verás, soy uno de esos trabajadores de esta Empresa que ve año tras año como se le absorben las mejoras voluntarias con los

incrementos salariales de convenio. La última absorción la he sufrido en Julio del 98 con el cuarto de paga. Querida Klónica mi retribución voluntaria ha sido absorbida totalmente, ya no pueden absorberme más, pero me asalta una duda y quisiera un sabio consejo por tu parte, ¿Crees que a partir de ahora puedo llevar a la oficina la cartera, el reloj, los anillos y la cadena?

Son recuerdos de familia, de gran valor sentimental y tengo miedo a que me los quiten. En espera de tu sabio consejo, recibe un saludo.

### ¡Yo renuncio!

Nunca bien ponderada Klónica. Aunque mi nombre no venga a cuento, si quiero aclarar que soy director de oficina y que un profundo desaliento me invade pues ya no sé si soy director de mi hijo o padre de mi oficina. (Perdoname, hijo mío).

No hace falta que os diga que me despedido día a día para alcanzar los objetivos impuestos de manera unilateral, porque de eso ya sabéis todos, ni tampoco que os hable de los clientes que, por su perfil, son "extraídos" de la oficina, y vuelta a empezar... Es lo que hay; me cuesta pero me resigno. Ahora bien lo que ya superé mi capacidad de asombro, mi resistencia y la que yo creía moral a toda prueba me ocurrió en la guardería de mi Juanito (3 años). Tras una amable charla con su profesora, en la que algunos términos me resultaban dolorosamente familiares (evaluación, progreso, interés y otros), nos mostró unos gráficos y nos comentó que todos deberíamos hacer un esfuerzo para que el pequeño alcanzara este año los *objetivos* pedagógicos marcados.

Klónica, hace dos noches que no duermo. He retirado al niño de la guardería, pero, ¿qué más puedo hacer?

## LA VOLATILIDAD DEL CUARTO DE PAGA

Cuando llevamos más de ocho meses de aplicación del "Plan Dos 1000" tenemos constatación de su significado que se basa en dos elementos centrales: *Aumentar los ingresos y reducir los gastos*, todo ello para mantener unos resultados superiores a los del año 97.

El Gobernador del Banco de España ya advertía a los Bancos de lo excepcional de los beneficios del 97, basados en gran medida en hechos de difícil repetición: aumento del valor de la cartera de valores de las entidades bancarias y aumento de las comisiones. El fulminante descenso de la Bolsa, encabezado por los grandes bancos ha venido a confirmar sus previsiones.

Anteriormente a estos hechos el Banco ya se aplicó en la política de recortes de gastos, poniendo en el punto de mira la retribución de los empleados. Nos correspondía un cuarto de paga, según establece el Art.18 del Convenio, por los excepcionales resultados del 97, y el Banco se las arregló para que determinados trabajadores no percibieran esas retribuciones.

### CUARTO DE PAGA: HOY TE LO DOY, MAÑANA TE LO QUITO.

El Banco en este tema ha aplicado una mezquina política para con sus empleados. Ha abonado el cuarto de paga primero y luego a procedido a su absorción-compensación. Veamos como se ha realizado:

- ☛ Empleados a los que la Empresa cataloga dentro del concepto *salario cerrado* que no es otra cosa que una figura de salario fuera de Convenio, que pactan la Empresa y los interesados, o simplemente que impone unilateralmente aquella, por ejemplo en los Contratos de Prácticas.
- ☛ Empleados con Complemento Voluntario Personal o Retribución Voluntaria, a estos trabajadores el Banco al entender que cobran por encima de lo establecido legalmente les ha procedido a absorber el cuarto de paga.

Este comportamiento ha merecido

la condena unánime de todos los sindicatos. CC.OO sindicato mayoritario en el BBV, Comercio y Catalana denunció este comportamiento ante la Inspección de Trabajo. Basándose en que una vez aprobado, en fecha 30.06.98, el beneficio para 1997, todos los bancos del grupo publicaron en los primeros días de julio una norma interna, acompañada de memo dirigido a todas las oficinas en la que se establecía *el derecho de todos los empleados* a percibir un 1/4 de paga más para 1997, que sería abonada en la nómina de julio de 1998.

Igualmente se establecía en la referida norma, que con el fin de dar cumplimiento al artículo 18.4 del Convenio, "se procederá a abonar el importe correspondiente al cuarto de paga en los primeros días de julio con valor 30.06.98, en concepto de anticipo procediéndose en la nómina de julio a su recobro y cancelación."

El mismo día 30.06.98 las empresas denunciadas procedieron a abonar en la cuenta de cada empleado un cuarto de paga.

En esa misma fecha las empresas denunciadas procedieron a cargar en la cuenta de un número considerable de empleados, varios miles en todo el grupo, el mismo importe abonado.

La conducta descrita no solo infringe el Art. 18 del Convenio de la Banca Privada, sino que atenta directamente contra el derecho a la igualdad recogido en la Constitución en su artículo 14, todo ello sin entrar en los efectos jurídicos derivados del hecho de que la empresa ha efectuado un cargo en una cuenta personal sin contar con la preceptiva autorización de su titular.

### EL CONVENIO ¿CULPABLE?

Se hacen algunas interpretaciones — por ejemplo CC-AMYC — en el sentido que la culpa de esta absorción la tiene el actual Convenio Colectivo de la Banca Privada, en concreto el Artículo 5, que establece que las mejoras voluntarias pueden ser absorbidas. Citar únicamente este artículo es desconocer el conjunto de la legislación laboral. Por ejemplo el artículo 26.5 del Estatuto



**LA EMPRESA ACTUANDO CONTRARIAMENTE A LA EQUITAD Y AL DERECHO, HA PRIVADO A UN NÚMERO CONSIDERABLE DE EMPLEADOS DE LA PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS ESTABLECIDA EN EL CONVENIO Colectivo.**



de los Trabajadores dice: "Operará la compensación absorción cuando los salarios, realmente abonados en su conjunto y computo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia".

El Estatuto de los Trabajadores, fue en su día aprobado por populares y socialistas, mereciendo únicamente el rechazo parlamentario de Izquierda Unida y el sindical de CC.OO. por esa sanción a la absorción de mejoras voluntarias y otras cuestiones de gran importancia, como la elección por parte del empresario de readmitir o indemnizar en casos de despidos calificados como improcedentes por sentencia judicial. Éstas y otras limitaciones a los derechos de los trabajadores merecieron nuestra condena en su día.

A pesar de esta realidad no nos resignamos a dar por buena esta absorción. Si bien es cierto que tanto el Convenio Colectivo como el Estatuto de los Trabajadores permiten la compensación y absorción de mejoras económicas, tal compensación no puede suponer en ningún caso la discriminación de aquellos empleados que por su especial dedicación o carga de responsabilidad, tienen un salario anual superior al previsto en el Convenio.

CC.OO. considera que la empresa actuando de la forma que lo ha hecho, contraria a la equidad y al derecho, ha privado, sin fundamento alguno, a un número considerable de empleados de la participación en beneficios establecida en el Convenio Colectivo, igual para el conjunto de personal. ☒



## EN EL BBV, DIEZ AÑOS DIA A DIA CONTIGO



Una década ha pasado desde que se nos quedara la cara de pasmo ante una noticia inesperada: La fusión y creación del nuevo banco, el BBV.

Como comentamos en el editorial la historia y evolución de las relaciones laborales del Grupo BBV, han estado muy ligadas a la del propio Grupo que, desde una perspectiva actual se podría dividir en cuatro períodos.

### 1988-91 Cierre de la fusión

La cara de pasmo se empieza a transformar en cara de espanto al comprobar los problemas que la fusión origina: cierre de oficinas, incidencias, duplicidad de departamentos y directivos, condiciones laborales, etc.

La lucha por el poder entre directivos y comités de dirección de BB y BV paraliza durante un tiempo el proceso y sólo tiene salida con el nombramiento, con intervención del Banco de España, de Emilio Ybarra y su consolidación.

Quien más sentido de la responsabilidad y del deber profesional demuestra en este periodo es la Plantilla. Y también, en esa misma dirección, el papel jugado por los tres sindicatos presentes en la Comisión de Seguimiento de la Fusión (CCOO, UGT y FITC).

Desde CC.OO. impulsamos el Protocolo de Fusión: un Acuerdo para el mantenimiento del Empleo y para evitar reducciones traumáticas de plantilla. Por otro lado la homologación de los Beneficios Sociales mejoró las condi-

ciones que tenían ambos colectivos.

CC.OO fue la mejor garantía de seguimiento de este proceso.

### 1991-94. Un nuevo diseño

En este segundo período el BBV va sentando las bases del nuevo modelo de empresa y grupo del futuro. Se nos empieza a pasar el miedo y la cara ahora es de sorpresa y expectación.

El BBV realiza fuertes inversiones en nuevas tecnologías y formación, se produce la segmentación de la organización y la red de oficinas, la banca comercial va adquiriendo un papel predominante, se introduce la incentiva-ción comercial a la plantilla y el DOR para los directores de oficina. También cambia el diseño de las oficinas, se crea el Código de Estilo, se busca la polivalencia funcional y geográfica...

En definitiva asistimos a un cambio notable en la organización del trabajo y en la cultura de empresa, fruto de la iniciativa de la dirección del Banco y también de los estudios y recomendaciones de consultores externos.

En este período CC.OO. incidimos en algunos aspectos de estos cambios: firmamos el Acuerdo Cayser, hicimos el seguimiento de la integración de plantillas de algunos bancos del Grupo en el BBV, firmamos el Acuerdo de Aprendices mejorando sus condiciones salariales, continuamos en la línea de potenciar los Beneficios Sociales, etc.

Día a día intentamos que estos cambios, algunos inevitables ya que

**DÍA A DÍA  
FUIMOS  
INTENTANDO QUE  
LOSCAMBIOS, NO  
FUERAN LESIVOS  
PARA LA  
PLANTILLA Y EN  
BUENA MEDIDA  
LO ESTAMOS  
CONSIGUIENDO.**



correspondían a necesidades de la dura competencia del mercado, no fueran lesivos para la plantilla y en buena medida lo estamos consiguiendo.

### 1995-97 los 1000 Días

La cara de expectación se va transformando en asombro y dolor por la fuerte presión que empezamos a soportar. Nos queda cara de objetivo.

Empieza este período con el Plan 1000 días, hijo afortunado del fracaso en la adjudicación del Banesto y la telefonía móvil. Es un ambicioso proyecto para situar el Grupo en unos beneficios *imposibles* y para seguir transformando el modelo de empresa y nuestras condiciones laborales. Y lo más importante, cambiar la propia esencia del Banco: ser un grupo bancario eurolatinoamericano.

Con los cambios nuestra actividad profesional ya tiene poco que ver con la desarrollada diez años atrás. Se suprimen o reducen departamentos centrales, se externalizan nuevos trabajos, se implanta de forma generalizada el DOR, se continua con la política de renovación de plantilla...

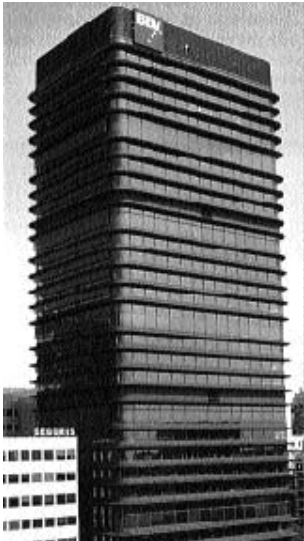
Las importantes inversiones del BBV en la compra de Bancos en Latinoamérica han representado que en estos momentos dos tercios de la plantilla se encuentren fuera de España.

Se ha buscado un modelo de empresa y una gestión de los Recursos Humanos basados en la individualización de las relaciones laborales, con acuerdos y condiciones diferentes para cada trabajador y la finalidad de que se consiguieran los *objetivos marcados*. Esta política, aunque en algún caso aislado pueda haber sido beneficiosa, globalmente ha sido muy perjudicial. Ha representado prolongaciones de jornada de un buen número de trabajadores y fuertes presiones cotidianas a cambio de retribuciones económicas variables, que no compensan el sobreesfuerzo realizado.

Esta política ha sido factible gracias a los buenos resultados que han permitido hasta ahora el crecimiento de los gastos de personal y de transformación en un porcentaje significativo.

Desde CC.OO. hemos procurado





controlar las repercusiones de estos cambios, no oponiéndonos a ellos de manera testimonial, sino a las pocas garantías con que se llevaban a cabo y a sus posibles efectos negativos sobre la plantilla.

Hemos negociado, denunciado y combatido para mejorar las condiciones en que se producían los cambios. Firmamos, por ejemplo, el Acuerdo de Empleo y llevamos adelante, en todo el sector, una campaña en contra de la prolongación de jornada, con más de treinta mil respuestas a nuestra encuesta. Siempre hemos planteado alternativas a los cambios que se estaban produciendo en el Grupo BBV.

### 1998-2000. UN NUEVO PERÍODO

Lo que ahora nos debe preocupar es qué pasará en el futuro inmediato. Cómo será y qué cambios traerá este cuarto período que se abre en el 98.

¿Cómo será la aplicación del Plan Dos 1000?, ¿qué efectos tendrá sobre nuestras condiciones laborales el PRACTYCO? ¿qué repercusiones tendrá la crisis financiera internacional sobre



el Grupo? ¿Hasta cuánto bajara la acción BBV? ¿Habrá nuevas fusiones con la entrada del Euro?, ¿conseguiremos externalizar los complementos de pensiones y reducir la jornada y fiesta todos los sábados?...

Los últimos acontecimientos financieros y el futuro del Grupo BBV han añadido a nuestro rostro ya contraído por la presión una mirada de cierto temor y desconfianza.

Nosotros desde CC.OO. queremos que se transforme en una mirada de esperanza basada en la garantía de que sabremos defender y mejorar nuestras condiciones laborales y profesionales y mantener la estabilidad en el empleo. Con el aval de haber estado día a día contigo defendiendo tus intereses. Juntos podemos. ☒



## DIEZ AÑOS EN BANCO DEL COMERCIO



Aunque no simultáneamente las segundas marcas de los dos grandes bancos, también tuvieron su fusión. Ocurría a finales del 89 y si algo destaca desde entonces, es la falta de proyecto: vaivenes entre banca elitista y banca universal; estrategias expansivas seguidas de cierre de oficinas... La cuenta de resultados ha crecido más por la contracción del gasto que por la capacidad de generar ingresos. La empresa no ha sabido encontrar su identidad.

En el apartado relaciones laborales CC.OO. ha logrado negociar con la Empresa, entre otros asuntos, los siguientes:

- ☒ La Homologación de Beneficios Sociales de las plantillas de Induban, Comercio y Occidental, generadoras del nuevo Banco, y sus actualizaciones periódicas.

- ☒ Los apartamentos y las residencias.

- ☒ La participación efectiva de los representantes de los trabajadores en los Planes de Formación del Banco y el desarrollo de los acuerdos de FORCEM, y el control sindical de las pruebas de capacitación a Niveles VIII, IX y X.

- ☒ La equiparación de los cuartos de paga del Convenio con los de BBV. (Dos nuevos cuartos en menos de 3 años).

- ☒ La homologación de beneficios para el colectivo procedente de Barclays Bank. Con los de Societé Générale no hubo opción a negociar ya que el Banco denunció a trabajadores y representantes provocando varios años de pleitos en los que CC.OO. ha puesto a disposición su gabinete jurídico.

- ☒ La constitución del Comité Estatal de Salud Laboral y los Delegados de Prevención Territoriales.

- ☒ El pacto por el empleo que garantiza el pase a fijos de al menos un 70% de los contratados en prácticas y un 40% de los aprendices.

Hace diez años en Banco del Comercio no existían los sindicatos ni los Comités de

Empresa. Nos dijeron que el motivo de su ausencia era la absoluta paz laboral. Pronto comprobamos que aunque el paternalismo heredado ocultaba los problemas, estos existían: prolongaciones de jornada, incumplimientos de la legislación, del convenio, de contratación...

CC.OO. fue el primer sindicato que atendió los problemas de los trabajadores del Banco del Comercio. Las prolongaciones de jornada, la formación, el mantenimiento y mejora del empleo, el desarrollo de la carrera profesional, unos beneficios sociales que, actualizados, recojan también las necesidades de los jóvenes incorporados en estos últimos diez años, han sido y serán ejes fundamentales de la acción sindical de COMFIA-CC.OO.

El mantenimiento de nuestras condiciones laborales y la adaptación a los nuevos factores de organización del trabajo requiere de secciones sindicales como la nuestra, con experiencia y medios suficientes para atender día a día los problemas de la plantilla.

Para estas próximas Elecciones Sindicales reafirmamos nuestro compromiso de trabajo con los afiliados y con quienes nos otorgaron su confianza. Desde COMFIA-CC.OO. en Banco del Comercio y, en general desde toda nuestra organización en el Grupo BBV, vamos a seguir trabajando para no defraudaros. ☒

## CURSO "SALTO ADELANTE" PARA MUJERES EN EL BBV

El pasado mes de septiembre hemos dado comienzo al curso "Salto Adelante". Este curso está enmarcado dentro del Programa "Now-Luna" para las mujeres del BBV en la provincia de Barcelona. En la presentación del curso estuvieron el Jefe de Formación del BBV en Barcelona, Pedro Gómez, la Monitora del curso, Marisa Mendez-Vigo, y el Secretario General de CC.OO. en el BBV, Jaume Muelas.

Como recordaréis el Programa Now-Luna, consiste en la implantación de medidas de acción positiva para las mujeres dentro del mundo laboral y de la formación profesional.

Es un curso de desarrollo personal y profesional, de tres meses de duración con cuatro talleres presenciales. En él cada mujer marca su ritmo de trabajo, y crea sus propias prioridades. Se abordan temas como el autoconocimiento, desarrollo de habilidades, gestión de la propia imagen, búsqueda del equilibrio entre la vida personal y



Asistentes al curso, junto a la monitora, el día de su presentación

profesional, etc. Es un curso elaborado por mujeres para las mujeres. Aunque, todo hay que decirlo, no es un curso anti-hombres. Que sea un curso elaborado por y para mujeres, se debe únicamente a que existe una diferencia de género evidente en la forma de afrontar la vida, tanto laboral como profesional, y esto es lo que se plantea en este curso.

La idea de realizarlo, nos la proporcionaron las propias mujeres, a las que, previamente, se les había enviado una encuesta para que nos comentaran sus impresiones de cómo veían sus relaciones con la empresa. Uno de los factores en el que incidían era en la formación.

**LA IDEA DEL CURSO LA SUJIRIERON LAS MUJERES AL RESPONDER A UNA ENCUESTA SOBRE SUS RELACIONES CON LA EMPRESA**

Pero con los datos facilitados por la empresa la mujer no está discriminada en asistencia a cursillos, respecto de los hombres. Por lo que decidimos realizar un curso para potenciar sus capacidades y habilidades, en algunos casos ocultas, para intentar superar las dificultades que tienen las mujeres en la empresa para promocionar y acceder a puestos de trabajo de categoría superior, ocupados mayoritariamente por hombres.

Solo nos queda desear a las participantes mucho ánimo, y que este proyecto que se ha realizado con la mejor voluntad y mayor ilusión les sea de utilidad en un futuro inmediato. ☒



Jaume Muelas, secretario de CC.OO. BBV en la apertura del curso

Solicita tu "Informe de Vida Laboral"

## MAS VALE PREVENIR...



Algunos compañeros o compañeras del Grupo BBV, próximos a una honrosa prejubilación o jubilación, se han encontrado con la sorpresa de que al pedir el informe correspondiente de su vida laboral, tienen períodos sin cotización, lo que les ha provocado el pasmo correspondiente.

Los motivos pueden ser diversos:

- ✓ Que con la fusión se nos dio de baja a la Seguridad Social del número patronal de cotización del ex Banco de Vizcaya, y toda la plantilla pasó a cotizar con el número del ex Banco de Bilbao, y no se comprobó debidamente que el trámite llegara a buen fin.
- ✓ Que a causa de alguna de las suspensiones de contrato recogidas

Para ahorrarnos pasos inútiles os podéis dirigir al teléfono de información de la Seguridad Social que es el "900.16.65.65".

en el E.T., se te diera de baja y al darte otra vez de alta, no se comprobaba el tratamiento dado por la Seguridad Social a dicho trámite.

- ✓ Que te incorporaras al Grupo BBV procediendo de otra empresa.

Desde CC.OO., os aconsejamos que, para vuestra tranquilidad, solicitéis a la Tesorería General de la Seguridad Social, que podéis encontrar en todas las capitales de provincia y ciudades importantes, vuestro "Informe de Vida Laboral". Dicho trámite, en algunas localidades, lo podéis solicitar por teléfono. De todas maneras, para ahorrarnos pasos inútiles os podéis dirigir al teléfono de información de la Seguridad Social que es el "900.16.65.65".

En caso de que tengáis alguna discrepancia con los días cotizados en el informe, dirigiros al Departamento de Personal de vuestra zona, o a cualquiera de nuestros delegados y delegadas. ☒



## CON LA SALUD, AUNQUE SEA LABORAL, NO SE JUEGA

**A**nnte los diferentes "errores" y "olvidos" que se están produciendo en las revisiones médicas que el Servicio de Prevención del Grupo BBV realiza periódicamente a la plantilla (analíticas incompletas, omisión de electrocardiogramas, etc.), y entendiendo que se trata de una información de la que todos debemos disponer, por su interés general y para poder efectuar un correcto control del contenido de las revisiones a las que tenemos derecho por Ley, a continuación facilitamos un resumen del protocolo de reconocimiento médico

### PROTOCOLO DEL RECONOCIMIENTO MEDICO

En primer lugar se contempla el puesto de trabajo, sus posibles riesgos laborales, la descripción general de la tarea realizada, tiempo de permanencia en el puesto y antecedentes laborales de interés, así como antecedentes personales.

La exploración física incluye: nasofaringe, boca, cuello, piel y faneras, otoscopia, auscultación, aparato circulatorio, abdomen, aparato locomotor, peso, tensión arterial y pulso.



Las exploraciones complementarias incluyen Analítica de sangre, Analítica de orina, agudeza visual, agudeza auditiva y electrocardiograma

El Médico examinador valorará, según los resultados obtenidos del reconocimiento y de la especificidad del sujeto, la realización o no de cualquier otra exploración complementaria.

Si del resultado de esta evaluación de salud fuese encontrada patología relacionada o derivada de su puesto de trabajo se remitirá al trabajador, para una nueva evaluación, a los especialistas de Unión Museba Ibesvico. El resultado se remitirá al Servicio Médico para control y seguimiento del proceso, siempre en estrecha colaboración con dichos especialistas.

Se elaborará un informe médico-laboral confidencial que incluye un resumen de los datos del reconocimiento, los resultados de la analítica, medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.

El Servicio Médico remitirá información a la Unidad de Personal correspondiente sobre la aptitud laboral del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, así como las medidas de protección y prevención a introducir o mejorar.

La periodicidad es anual.

Recuerda que puedes dirigirte a los delegados de prevención territoriales de CC.OO. si detectas alguna anomalía en tu revisión, y en general para cualquier tema relacionado con la Seguridad y Salud. ☒

## COMPLEMENTOS DE PENSIONES: UN POCO DE HISTORIA

**P**odríamos decir que todo empieza a partir de un Convenio para la Banca Privada, que CC.OO. no firmó, en el que se dejaba sin complemento de pensiones al personal ingresado tras el 8 de marzo de 1980, creándose dos colectivos en las plantillas de las empresas: los que mantienen el derecho a percibir complementos y los que no.

Posteriormente, en el año 95, el gobierno presenta la Ley del Seguro, en cuyo proyecto se recogía la exención de obligatoriedad de crear fondos de pensiones externos para las empresas del sector financiero. Desde CC.OO., juntamente con UGT, iniciamos una recogida de firmas y resoluciones en Comités de Empresa y Secciones Sindicales, a fin de dar legitimidad a las enmiendas que se presentaron en el Congreso de los Diputados. Nuestras iniciativas no prosperaron, y en el mes de Noviembre se aprobó definitivamente la Ley 30/95, conocida como la Ley del Seguro.

Dicha Ley excluye a los trabajadores de banca del derecho a tener fondos externos de pensiones.

¿Qué son fondos externos?. Sencillamente, aquellos cuya parte generada del futuro complemento de pensión, un trabajador puede llevarse si cambia de empresa. ¿Y los internos? Aquellos en que las aportaciones de las empresas no están a nombre del trabajador, y si éste cambia de empresa pierde el importe del derecho generado hasta la fecha. Es más, las empresas prefieren mantener los fondos internos, a pesar de gravarles fiscalmente en sus balances, porque los externos deberían estar gestionados conjuntamente con la parte social, o sea por los sindicatos.

La única alternativa que tenemos es modificar el Convenio Colectivo del sector. Para ello es imprescindible que la representación sindical que sea elegida en las próximas elecciones sea una representación capaz y con las

ideas claras, en este y otros temas, para intentar paliar o eliminar situaciones de discriminación o desigualdad ahora existentes.

Porque lo que no vamos a hacer desde CC.OO., es lanzar a la plantilla a una guerra de cartas en la que no se puede ganar. No se puede ganar, porque para presentar un recurso de inconstitucionalidad, se debe hacer dentro de los tres meses siguientes a la aprobación de la norma. Y si lo solicitamos al Defensor del Pueblo, a través de un escrito de queja, su actuación queda limitada en el tiempo a un año del conocimiento de la norma objeto de la queja. ☒



## FUERON POR LANA Y VOLVIERON TRASQUILADOS

El pasado mes de Agosto, pese a que existe un acuerdo de todos los sindicatos para celebrar las elecciones el 18 de Diciembre, LAB las convocó para el 27 de Agosto en Banco del Comercio de Vitoria. Se agrupaban las oficinas en la convocatoria, pero sólo tres, las dos restantes, quedan para Diciembre. Suponemos que con la idea de que el factor sorpresa y la poca gente de las oficinas les daría el delegado. Pero hubo más de una sorpresa.

Días antes AMYC/CC ya tenía un candidato, pero por la incontinencia verbal que les caracteriza, alardeando públicamente de cuántos y quienes son sus afiliados, trascendió el nombre a la Empresa y una llamada del Departamento de Personal al candidato, para felicitarle por un reciente ascenso y su futura materialización en salario, coincidió con que de ser candidato de los Cuadros pasase a serlo de FITC, que curiosamente no tiene ningún afiliado en esas oficinas.

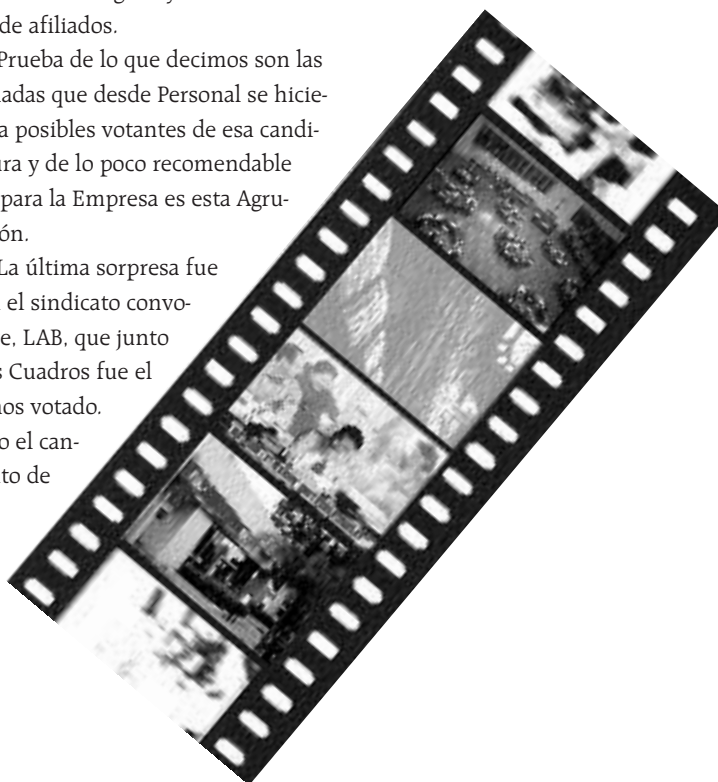
Hay más sorpresas. En vista del fiasco sufrido, los tenaces Cuadros aparecen el último día con la candidatura de una empleada hospitaliza-

da con una grave y prolongada dolencia, cosa que ha molestado al resto de plantilla, por entender que es poco ético recurrir a una persona en ese estado, máxime cuando la Empresa está siendo bastante dura con ese sindicato, que ya ha sufrido algún despido de delegado y varias sanciones de afiliados.

Prueba de lo que decimos son las llamadas que desde Personal se hicieron a posibles votantes de esa candidatura y de lo poco recomendable que para la Empresa es esta Agrupación.

La última sorpresa fue para el sindicato convocante. LAB, que junto a los Cuadros fue el menos votado. Gano el candidato de

CC.OO., y es que no basta con aparecer el último momento a pedir el voto. El trabajo se realiza durante los cuatro años anteriores con una presencia día a día y con el compromiso con la plantilla y sus problemas cotidianos. ☒



## CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Recientemente nuestro Gabinete Jurídico ha obtenido una sentencia favorable en un juicio que planteó una trabajadora del Grupo BBV. El motivo del juicio es la interpretación restringida que hace el banco en las licencias del art. 27 del Convenio, sobre todo en su apartado b): "por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia."

El problema radica en que el banco niega el día de licencia en los casos en que la relación es solamente por afinidad (familiares de la pareja). La tesis defendida por el Magistrado, en la que da la razón a nuestros planteamientos, es que la norma no hace distinción entre una y otra clase de

parientes (consanguinidad y afinidad), por lo que no es admisible que la empresa haga una interpretación restrictiva del derecho.

El fallo de la sentencia reconoce el derecho que le asistía a la trabajadora al disfrute de un día de licencia retribuido y, en consecuencia, condena al banco a resarcir a la trabajadora por el daño causado mediante el abono de un día de salario.

Es importante que cualquier trabajador o trabajadora que se encuentre en esta situación de negación de permiso por parte del banco, en los casos de afinidad, se ponga en contacto con cualquiera de nuestros delegados o delegadas, para efectuar la reclamación oportuna. ☒





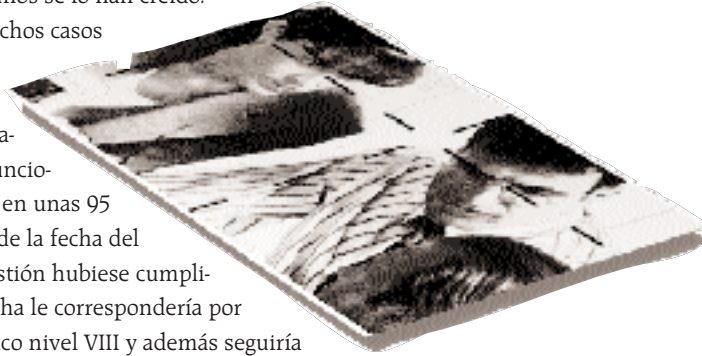
## ASCENSOS CON TRAMPA

A algunos administrativos se les está vendiendo el ascenso a técnico de nivel VIII, como el pago a su dedicación a la Empresa. Y algunos se lo han creído.

Pero ojo, que en lugar de premio en muchos casos es una trampa. Lo que un técnico nivel VIII gana de más con respecto a un administrativo nivel IX, son unas 215 mil pesetas anuales, pero como deja de percibir el plus de funcionalidad de las 10 mil mensuales se quedan en unas 95 mil pesetas. Esta diferencia anual sería desde la fecha del ascenso hasta que el administrativo en cuestión hubiese cumplido los 24 años en su grupo, ya que a esa fecha le correspondería por convenio la asimilación salarial con el técnico nivel VIII y además seguiría percibiendo las 10 mil mensuales, por lo que ganaría 120 anuales más que el ascendido.

El que asciende a técnico sin esperar a los 24 años genera trienios de jefatura de 17 mil pesetas cada tres años, por lo que tendrían que pasar unos 20 años para que esta cantidad compense las 120 mil que el no ascendido ha ido cobrando de más durante ese tiempo. Buen negocio para la Empresa que se ahorra dinero y contenta además al perjudicado.

Si de verdad el Banco quiere premiar a alguien, que le dé como mínimo la categoría de nivel VII que es con la que entran los contratados en prácticas desde el primer día. Nos encontramos así con promociones de jóvenes que llevan 5 ó 6 años demostrando su valía y a los que no se es capaz de reconocer lo que a los recién llegados se les da el primer día. Y es que el no se contenta es porque no quiere. ☒



## RECTIFICACIÓN:

En el anterior número de Contrastes apareció una breve noticia sobre la oferta de prejubilación hecha a una delegada sindical en la que aparecían ciertas inexactitudes informativas, debidas a un malentendido, que pasamos a rectificar.

No es cierto que la oferta de prejubilación fuera del 60% sino del 80%, como la realizada en términos generales, y los comentarios que se produjeron no tenían ningún tono despectivo hacia la persona afectada.

Hacemos estas rectificaciones a petición de la compañera y desde aquí pedimos disculpas a todos por la información errónea. ☒

## CC.OO. CON LOS JÓVENES

Fiel al compromiso general de CC.OO. con la juventud, esta sección sindical está trabajando desde hace algún tiempo en la creación de un área específica para el colectivo de trabajadores jóvenes y ya está casi lista para iniciar su andadura.

Un grupo de los delegados más jóvenes estamos dando los últimos retoques al proyecto y en breve nos dirigiremos a todos aquellos menores de 35 años para explicaros nuestro plan de trabajo y pedir os vuestra colaboración.

Muchos son los temas que nos preocupan; la precariedad en nuestro empleo, la discriminación en el salario, el mucho sacrificio para las pocas posibilidades en la carrera profesional, etc. De todo ello y de muchas más cosas nos preocuparemos en esta nueva área. Esperamos contar pronto contigo y verte entre nosotros. ☒



## TECNOLOGÍA ¿SINÓNIMO DE AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD?

*La incorporación de las nuevas tecnologías de la información al trabajo diario ha sido y es una necesidad para mantener la competitividad de las empresas via aumento de la productividad. Sin embargo algunos estudios muestran que dicho incremento no siempre se produce y ello lleva a plantearse la pregunta: ¿la inversión en tecnología es "por si misma" garantía de incremento de la productividad?*

**E**stamos tan acostumbrados a que la empresa destine una gran parte de sus recursos a la inversión en tecnología bajo el legítimo pretexto de aumentar la competitividad, que acabamos asumiendo con naturalidad el hecho que, del conjunto de máquinas que pueblan nuestras oficinas, nosotros somos la más imperfecta, la más prescindible, la menos rentable... En definitiva, que la efectividad del trabajo depende más del Software y del Hardware que de nosotros mismos. El progresivo perfeccionamiento tecnológico provoca, además, que el inicial y elemental argumento de que el funcionamiento de las máquinas depende de las personas, vaya perdiendo parte de su efecto tranquilizador y a menudo terminamos por aceptar inconscientemente la idea que el Banco funciona bien gracias al material informático y a pesar de los empleados.

Resulta de gran ayuda que alguien con autoridad científica reconocida, nos eche una mano y sea capaz de reflejar de forma técnica percepciones íntimas que a menudo no somos capaces de concretar.

En este sentido y desmitificando la autosuficiencia de la tecnología como único elemento necesario para aumentar la competitividad de las empresas, en 1988 un grupo de economistas del MIT, dirigidos por el Premio Nobel de Economía Robert Solow publicó en el libro "Made in América" un estudio por el cual se confirmaba que entre 1979 y 1986 el conjunto de las empresas norteamericanas multiplicaron por cinco su inversión en tecnología. Más concretamente, entre 1980 y 1983 el 50% de la inversión realizada por estas empresas fue en tecnología.

Sin embargo, entre 1978 y 1986 la productividad de estas empresas des-

cendió anualmente un 0,9%, cuando en el periodo 1948-1965 había aumentado una media del 3,3% al año.

### ¿QUÉ ES LO QUE SUCEDE?

Este estudio provocó una serie de investigaciones orientadas a averiguar el impacto real de la tecnología en la productividad de las personas dentro de la empresa, así como la inesperada caída de efectividad a pesar de contar con muchos más y mejores medios para el desarrollo del trabajo.

Y esta fue la conclusión: «No le hemos dado a la persona el valor y la importancia que le corresponde»

En efecto, después de analizar las compañías más competitivas y con mayores índices de productividad de USA y Japón, se comprobó que estas empresas tenían un denominador común: todas ellas consideraron la opinión personal y la calidad de vida profesional de sus empleados como el primer y fundamental aspecto para mejorar los resultados y efectividad a todos los niveles de la empresa.



El estudio determinó una conclusión que debemos tener muy presente todos, pero especialmente la Empresa: "El impacto de cualquier medio técnico en la productividad del empleado o grupo de empleados depende de forma absolutamente directa de la importancia que se le da a los procesos humanos dentro de la empresa" ☒

## CURSO EL EURO Y LA UNION MONETARIA.

CC.OO. hemos editado un curso interactivo en CD-ROM sobre el Euro y la unión monetaria cuyos contenidos, resumidos, son:

Aspectos básicos y fases de implantación del Euro, criterios de convergencia y organismos que regularán su implementación.

Consecuencia inmediatas de la implantación del Euro sobre los ciudadanos, contratos entre el banco y sus clientes, cargas fiscales que requerirán armonización con otros países, diferencia entre el Euro y el ECU...

El Euro, las empresas y sus diferentes áreas de actividad, y consecuencias sobre determinadas transacciones financieras.

Impacto del Euro sobre las entidades financieras, tanto desde el punto de vista del negocio como desde el punto de vista de los recursos humanos (consecuencias para las distintas funciones profesionales, departamentos del banco...)

Si eres afiliado o te afilias a CCOO lo recibirás en tu oficina al solicitarlo.

Si deseas recibirlo pero no afiliarte, solicítalo a CC.OO. BBV,

lo recibirás a la finalización de esta campaña a partir del 1 de diciembre del 98 y siempre que haya stock suficiente. ☒





## DIEZ PASOS PARA VENCER EL ESTRÉS...

### VER LA VIDA COMO ES

Ver tu vida como es significa dejar de aparentar que todo está bien, lograr perspectiva.

Hacer un inventario personal es una forma de manejar la realidad. Comienza por ordenar cada aspecto de tu vida por separado: Salud, Trabajo, Relaciones de Pareja, Amistades, Tiempo libre...

Tu perspectiva no cambiará a menos que cambien tus prioridades. Esto significa otorgarle tiempo a lo que es realmente importante.

### ACEPTA TU RESPONSABILIDAD.

Existen dos impedimentos fundamentales para asumir la responsabilidad personal: *Orgullo y preocupación.*

Somos responsables, generalmente, de menos cosas de las que nos agobian. Conviene ejercitar, de vez en cuando, un poco de espíritu egoísta: ocuparnos algo de nosotros mismos.

### EXAMINA TUS SUPUESTOS.

Existen cinco categorías de supuestos que crean expectativas de *perfeccionismo e indispensabilidad:*

*Las exageraciones, que son distorsiones de la realidad. Ejemplos:*

- ☉ Soy el único que puede hacerlo
- ☉ Todos dependen de mí.

*Los absolutismos, que son las reglas inequívocas. Ejemplos:*

- ☉ El empleado perfecto *nunca* comete errores.
- ☉ Los buenos padres están *siempre* disponibles para sus hijos.

*Los ultimatos, que nos advierten sobre peligros inminentes:*

- ☉ Si yo no me ocupo, todo se derrumbará.

*Los axiomas, que se refieren a creencias que hemos adoptado de diversas fuentes:*

- ☉ Cuanto más haces más vales.
- ☉ La práctica perfecciona.

*Las excusas a las que recurrimos para racionalizar nuestro comportamiento:*

- ☉ Es más fácil que lo haga yo mismo.
- ☉ Al final tendré tiempo para mí.

Cada uno de estos supuestos puede ser alterado, actualizado o



reemplazado por uno más realista.

### RECONOCE TUS SENTIMIENTOS.

Uno reconoce sus sentimientos cuando es honesto sobre ellos en lugar de reprimirlos, censurarlos o aparentar que no existen y revela su vulnerabilidad en lugar de actuar como una máquina perfecta que nunca se rompe.

### IDENTIFICA TUS NECESIDADES.

Identificar tus necesidades significa conocer aquello que es fundamental para tu salud, tu felicidad y tu desarrollo personal.

A.-Prepara una lista con tus necesidades y descubre cómo satisfacerlas.

B.- Establece tus necesidades como si realmente esperaras satisfacerlas.

C.- Pídele a alguien que te conozca que te diga qué piensa que necesitas.

### SIMPLIFICA.

Simplificar es equilibrar hacia atrás. Cuando simplificas, tu vida se despoja de algunas de sus responsabilidades, al decir lo que en realidad tienes y no tienes que hacer. La única manera de simplificar tu vida es comenzar a introducir cambios.

### BUSCA APOYO

El buscar apoyo comienza cuando uno abandona la creencia de que puede hacerlo todo por sí mismo.

Si alguna vez has tratado de realizar cambios significativos en tu vida sabrás lo importante que es contar con

**IDENTIFICAR TUS NECESIDADES significa CONOCER AQUELLO QUE ES FUNDAMENTAL PARA TU SALUD, TU FELICIDAD Y TU DESARROLLO PERSONAL.**



alguien que brinde confianza y ayuda.

Existen dos aspectos para buscar ayuda: *pedir* apoyo y *permitir* que nos lo brinden.

### LIBÉRATE DE LA CULPA.

Es bueno y sano dejar de regañarse por lo que no se puede hacer y sentirse bien por lo que se puede hacer.

Tranquilizarse consiste en un proceso de reconciliación entre la perfección y la realidad. Aceptar la verdad, que somos seres humanos con energía y recursos finitos, seres humanos que cometemos errores.

### DISFRUTA DEL HUMOR.

Disfrutar del humor significa aliviarse y reírse de uno mismo. Significa no tomarse las cosas tan en serio, no verlo todo como un asunto de vida o muerte. Significa ser más tolerante con tus errores, tus trampas y tus defectos.

### ESTABLECE METAS ACCESIBLES.

Establecer estas metas significa basar tus expectativas en tus fuerzas y debilidades. Significa proteger tu energía y establecer límites respetuosos y saludables. Significa no prometer más de lo que se puede cumplir.

Existen dos condiciones necesarias para establecer metas accesibles:

*Priorizar y establecer límites*

Priorizar implica concentrarse en intereses y aptitudes específicos y elegir lo más importante y su orden.

El cambio puede parecer una tarea insuperable. No trates de atacar todo al mismo tiempo. Trabaja de uno en uno todos los aspectos. Establece metas específicas, como por ejemplo:

- ☉ Cada día tomaré una decisión y la llevaré a cabo.

Controla tu marcha: realizar los cambios poco a poco, encontrando el ritmo que sea adecuado para ti.

Crea tus herramientas de evaluación: Tus sentimientos constituyen un barómetro para saber si haces bien.

Si una persona se siente tranquila y contenta, llena de energía es un buen síntoma. Sin embargo la ansiedad y la infelicidad indican una continua lucha.

# AFÍLIATE A COMFIA Y NAVEGA SEIS MESES GRATIS EN INTERNET(\*)

## CINCO RAZONES PARA UNA OFERTA

- 1.- Serás protagonista de los cambios
  - Al afiliarte a Comfia y conectarte a internet, participarás en la construcción democrática de dos espacios concebidos para unir y comunicarse. Serás protagonista y no un mero espectador.
- 2.- Podrás informar e informarte
  - Estarás informado de todo lo que importa, ocurra donde ocurra. Podrás debatir, solidarizarte, apasionarte, comprometerte...
- 3.- Nuestra página WEB
  - Disfrutarás de la actualizada información de nuestra página WEB. En ella encontrarás convenios sectoriales, acuerdos de empresa, legislación laboral, servicios, análisis y propuestas que

**(\*) LA CONEXIÓN A INTERNET ES GRATIS HASTA EL 28 DE FEBRERO DE 1999, FINALIZADO ESTE PERÍODO TIENE UN COSTE DE 8.600 PTAS. ANUALES**

surgen del estudio y del conocimiento del mundo en que nos movemos, y que permiten —entre todos y todas— ir construyendo el futuro que aspiramos.

- A través de espacios debidamente preparados, podrás hacernos consultas y enviar tus opiniones y sugerencias.
- Nuestra página dispone de un amplio número de vínculos a otros sitios WEB, de contenido cultural, asociativo, ecológico, alternativo...
- 4.- No habrá distancias infranqueables
  - Internet te abrirá las puertas de museos, bibliotecas, asociaciones de todo tipo, ocio, curiosidades...
  - Comfia te vinculará a quienes como tú, trabajan en empresas de servicios financieros y administrativos, y se interesan por el bienestar común.



- 5.- El precio
  - La conexión a Internet es gratis hasta el 28 de febrero de 1999, finalizado este período tiene un coste de 8.600 ptas. anuales, tarifa plana y con derecho a una cuenta de correo electrónico, más un alias. Esta oferta es exclusiva para los afiliados a Comfia-CC.OO.
  - La afiliación a Comfia-CC.OO. tiene un coste de 1.200 ptas. mensuales, y además de los valores solidarios y representativos de CC.OO., te proporciona un amplio abanico de servicios (descuentos en empresas, cooperativas de vivienda, actividades culturales, y un largo etcétera).

## COCINAS OBRERAS (CC.OO.)

# DOS RECETAS FÁCILES PARA EL FIN DEL VERANO



queso brie, pan rallado, huevo batido y una salsa vinagreta.

Ponemos en un plato unas hojas de lechuga, más vistoso si son de la morada o combinamos varias. A continuación partimos unos champiñones en láminas y los freímos, los reservamos y el queso brie lo cortamos en lonchas de medio centímetro de grosor, lo rebozamos en huevo batido y luego en pan rallado, lo freímos hasta que el rebozado esté dorado, vamos colocando una o dos lonchas por plato y encima lo adornamos con los champiñones, se aliña con una salsa vinagreta y ¡buen provecho!

### ENSALADA DE QUESO BRIE

Esta receta nos puede sacar de la monotonía de las típicas ensaladas y es más apropiada para los días fríos que se avecinan. Basta con unas hojas de lechuga, unos champiñones,

### ENDIVIAS A LA PLANCHA

Este plato también es una posibilidad para disfrutar las endivias de una forma diferente.



Tendremos suficiente con unas endivias, unas anchoas, unas aceitunas y, por supuesto, una plancha.

Se cortan las endivias a lo largo en láminas de algo menos de medio centímetro, se ponen en la plancha y cuando estén doradas se ponen en el plato, se les pone encima una o dos anchoas y alrededor algunas aceitunas. Se aliñan con sal, aceite, vinagre y a comer.

## ¿AUN SIQUES DÁNDOLE VUELTAS?



AFÍLIATE



BBV 93 401 43 15 - 91 594 42 96 [bbv@comfia.net](mailto:bbv@comfia.net)  
 Comercio 91 355 70 83 - 93 347 35 17 [comercio@comfia.net](mailto:comercio@comfia.net)  
 URL: <http://www.comfia.net/bbv/>

