

El desajustado: La ética del BBVA

**Código de Conducta. En recuerdo de...
Proyecto Cliente. Desajustados**

Como se dilapida el futuro: los contratados

**Sindicato Negociador... y otros
Nuestra Propuesta de Prejubilaciones**

Fondo Pensiones. Beneficios Sociales

**Sentencia: acumular horas de lactancia
Ascensos por Capacitación**

Retribuciones variables. Demandas

**Acuerdo colectivo versus individual
Comité Europeo en BBVA. Nacar**

Código de Conducta del Grupo BBVA

El BBVA ha bajado a su cocina (nos gustaría saber el coste que ha supuesto este invento) para preparar un menú con los platos e ingredientes que le ha apetecido. A la plantilla se la ha invitado a comer, sin posibilidad de rechazarlo, ni aderezarlo o participar en la selección de los platos. Luego nos dirán aquello de "hay que ser transversales, crear equipos, fomentar la creatividad, innovar..." y más.

La cultura corporativa se crea con la participación de todos. "El comportamiento ético y la integridad personal y profesional como forma de entender y desarrollar nuestra actividad" no aparecen por generación espontánea, ni catalogando a empleados como desajustados. Pues ivaya ética que tiene el Banco!

Estaría bien que se empezara a aplicar el cuento el Directivo que ha diseñado este juego macabro de colgar sambenitos.

Es un código endogámico: "cualquier duda referente a la forma de resolver situaciones no descritas, debe ser aclarada con el superior jerárquico o departamento de Asuntos Legales o Cumplimiento". Con intencionalidad sancionadora: "el incumplimiento de los criterios y pautas de actuación contenidos en el código puede motivar la adopción de sanciones disciplinarias". Si hay interpretaciones, se aplica la norma: "el Jefe siempre tiene razón", ieso ya lo sabíamos!

Por último, atenta a nuestra intimidad. El empleado que en el ejercicio de su derecho, ejerza actividades políticas, tiene según el código que evitar cualquier referencia, verbal o escrita, al vínculo que lo relaciona con el BBVA. No está el patio para seguir el ejemplo de nuestro presidente FG en la campaña electoral. Nos desconciertan. ¿Cómo pueden decir? "trabajamos por un futuro mejor para las personas". □

en recuerdo de



Eugenio Moreno Santiago

(Víctima del atentado del 11-M)

56 años, 2 hijos. JGAC - Of. Madrid-Chamartín

Afiliado de CCOO

Y de las 191 víctimas.

Proyecto Cliente

El año 2004 será el año del cliente. Todos estamos inmersos en el Proyecto Cliente. Nuestra insigne Alta Dirección no se ha dado cuenta de que la mayoría de empleados y empleadas, que tenemos relación con los clientes, sabemos que hay que tratarlos bien. Estos Directivos, solos o acompañados de los grandes gurús de marketing, han descubierto la sopa de ajo: "el cliente es lo más importante". Además, pretenden que todos seamos clónicos y digamos las mismas cosas, hagamos los mismos gestos, que sea-

mos robots de protocolo. Aún tienen que descubrir que no todos somos iguales, que podemos decir lo mismo de varias formas, que tampoco nuestros clientes son clónicos, que para hacer estas cosas están las centralitas digitalizadas, si quiere libretón: pulse el 1, si quiere crédito: pulse 2 ... Se confunde la atención con el servilismo, podemos sonreír y ser antipáticos, estar serios y ser del todo correctos, la gran mayoría de nuestros clientes, quieren y queremos que nos hagan caso. □

Desajustados

El SCH esta aplicando una "baja incentivada" a un total de 700 empleados en todo el estado. En realidad esta forzando el despido, hasta la fecha ha realizado 130, ejerciendo todas las presiones que tiene en su mano, utiliza detectives, elabora perfiles y un grupo de Gestión de Plantillas ejecuta esta actuación.

El BBVA ha empezado a catalogar a varios compañeros como desajustados, esta etiqueta en otras ocasiones era utilizada y figuraba en los informes, con otros nombres y tenía la consecuencia de no cobrar los incentivos, ahora el Banco va además a enviar, en algunos casos, carta de advertencia, si bien en la misma se indica que si se persiste en la actitud puede tener consecuencias sancionadoras.

CCOO entiende esta iniciativa del BBVA como un cambio en su política disciplinaria a la que pensamos responder de forma contundente. No vamos a permitir ninguna desregulación de la normativa sancionadora que está perfectamente detallada en el Convenio de Banca.

Desde CCOO aconsejamos que si alguien recibe esta carta, retirarla indicando no conforme, y poneros en contacto con nuestro Sindicato para contestarla. En ningún caso hay que resignarse y no se puede quedar sin contestar.

Si BBVA puede hacer un ranking de "malos o regulares", CCOO también puede hacerlo con los nombres y apellidos de los Directores de oficina o Jefes de departamento que son los que catalogan a los empleados como desajustados, que no duden que los visitaremos a todos.

Esta carta no sólo tiene una repercusión económica, también abre la posibilidad de sanción o en un futuro de despido, ante esto CCOO haremos lo que haga falta para parar esta agresión.

La actitud de la Empresa de estigmatizar a empleados y empleadas con la etiqueta de desajustados, es una consideración subjetiva y despreciativa hacia su plantilla. □

Como se dilapida el futuro: los contratados



Vamos a contar un caso, lamentablemente no es el único que conocemos, es una situación bastante frecuente, nos gustaría titularlo: **Nunca más (otra vez).**

Se hartó de estar harta. Cuando se incorporó al Banco, vino con ilusión, con formación, dispuesta a dar lo mejor que tenía, personal y profesionalmente. Con mucho esfuerzo acabó la licenciatura en Derecho, con un expediente académico excelente. Tenía (y tiene), cualidades que a algunos de sus superiores no se les exigen, que sustentados en el amiguismo, se permiten prácticas laborales más propias de épocas en las que, en este país, se vivía una noche perpetua.

Gestores de Personal hubieron, que desde distintos ámbitos, se encargaron de recordarle, el gran delito que había cometido: **No admitir que nadie decida por ella.** Alguien, un buen día, le ordenó que tenía que reubicarse. Estaba dispuesta a aceptar un traslado, pero no un "destierro".

No transcurren seis meses, y le comunican otro traslado, más lejos de su casa. Alguien adscrito al Departamento de Recursos Humanos, se encargó de recordarle que si no lo admitía, la renovación de su contrato peligraba (coacción, al más puro estilo "cosa nostra"). Esta vez la mandan a una oficina conflictiva (un avispero), con nuevas funciones (una mujer orquesta). Tendría que asumir las funciones y responsabilidades de dos departamentos, sin la formación específica ni la experiencia adecuada, circunstancias que ella misma manifiesta a sus superiores, todo un pelotazo para la Oficina y

los Gestores de Personal, y toda una complicación para la compañera.

Su incorporación a sus nuevas funciones en la oficina se hace con mucha prisa. Se suceden interminables jornadas laborales, esfuerzo redoblado, y con la ayuda de algunos compañeros, intenta superar la difícil prueba a la que estos ahorrativos Gestores de Personal la han sometido, pero resulta imposible. La inseguridad, el mal funcionamiento del soporte informático, la incomprensión que recibe por parte del Director de la Sucursal, y lo más lamentable, la falta de diálogo con instancias superiores, la llevan a tomar la difícil decisión de pedir la baja voluntaria en la Empresa.

Se va, pero se queda en el recuerdo de los que tuvimos la suerte de compartir con ella algún momento. No se va triste. Se va contenta y liberada de la explotación y del deterioro personal a que la sometieron. Un Banco así no es para ella. encontró en su camino lo que nadie debería encontrar nunca: hostilidad, coacción y menosprecio. Su futuro está lejos de una Empresa como ésta. Desgraciadamente, aún quedan algunos nostálgicos de prácticas laborales del pasado, que habrá que ir prejubilando, para que buenos profesionales, no tengan la necesidad de

Andan sueltos demasiados "presionadores" y pocos "estimuladores" cabales que actúen con honestidad.

marcharse.

Una vez más exigimos que este Banco sea menos teórico y más práctico. El Código Ético, con excesiva frecuencia, es solo un papel colgado en la pared. Dilapidar capitales humanos contratados, es un despilfarro que no nos deberíamos permitir. Andan sueltos demasiados "presionadores" y pocos "estimuladores" cabales y que actúen con honestidad. También hay que darles seguridad a los contratados en su puesto de trabajo, CCOO consideramos que con un año basta para consolidarlos en nuestra Plantilla.

Los responsables del Banco deberían reflexionar sobre estas políticas de personal, ya que si se prima la fidelidad y el seguidismo sobre la profesionalidad, el futuro de la Empresa podría verse en entredicho. □



nuestra identidad

Sindicato Negociador ... y otros

Ante algunas actitudes y comunicados de sindicatos, que estamos soportando últimamente, queremos recordar el papel que debe jugar un sindicato en esta sociedad tan volcada en los medios de comunicación y en la economía, auténticas fuentes de supuesta legitimidad social.



Generalmente CCOO con UGT, participa en organismos públicos, y ha protagonizado múltiples negociaciones que han definido un marco social, mejorable, pero que sin nuestras aportaciones, sería menos social. Hemos convocado huelgas generales, en contadas ocasiones de máximo desencuentro, como el 14-D del 88, o el 20-J de 2002, las de resultado más exitoso: revalorización de las Pensiones y retirada del "Decretazo". La sanidad pública y las pensiones, han sido un tema prioritario. Defendimos el Pacto de Toledo, y su prórroga, como una garantía de supervivencia del sistema público y solidario de previsión. La jubilación anticipada ya no depende de haber cotizado antes del 67, e incluso en banca por acuerdo de empresa se puede disfrutar a partir de los 61 años.

Temas como la salud laboral y la igualdad de género, han sido introducidos y desarrollados por CCOO y UGT, con importantes avances

sociales. Esta actividad es posible, por las aportaciones de los afiliados, de los delegados sindicales, y de todos los técnicos y especialistas, que conforman una organización, un **Sindicato Negociador**.

Ahora bien, ante nuestra probada capacidad de propuesta y de negociación, ¿qué ofrecen a la Plantilla grupos de antiguos "AMYgos", hoy Cuadros?, aparte de la palmaria demostración de no conocer el término **vergüenza**. ¿Conocéis alguna propuesta suya ligeramente sería sobre alguna cuestión?. Firman acuerdos, sobre los que no han llegado a hacer propuesta alguna y de los que ni siquiera informan. La única excusa que utilizan para seguir existiendo es la defensa corporativa, o de grupo, **teórica**, de determinados colectivos. Este es **otro tipo de sindicato**.

Otros tienen otro estilo, son espectadores, desde la barrera indican objetivos, y formas de conseguirlos... pero, los demás, porque ellos no firman! Hacen propuestas, generalmente coincidentes con las nuestras con el añadido del chiste... ¡¡¡más dos huevos duros!!!. Se distinguen por ver la

realidad con unos cuantos años de retraso, mientras les llega la luz, todo suelen verlo oscuro, muy negro y cual Rapel casero nos vaticinan itoda clase de desgracias!. Eso sí, cuando buscan el protagonismo, ante su falta de hábito, consiguen acuerdos que nos desbordan... ¡por la derecha! (de movilidad geográfica en Banesto, cambio de prestación en ASI, prejubilaciones en el Guipuzcoano, etc..). Si no se firmara ningún acuerdo, si todos hiciéramos igual ¡estaríamos aún en las catacumbas!, Esta es **otra forma de sindicato**.

Los bancos cuentan con muchos medios, económicos y humanos. Negociar, intermediar, con ellos, requiere formación, información, capacidad de análisis y de propuesta, coherencia, control del tiempo y sentido de la oportunidad. Reconocemos que no es fácil adquirir este bagaje: exige tiempo y capacidad, si no firmas ningún acuerdo es difícil conseguirlo. CCOO no somos los únicos, ni los más perfectos pero trabajamos para avanzar en mejorar las condiciones de los empleados y empleadas, eso sólo se consigue siendo un **Sindicato Negociador**. □

Nuestra propuesta de prejubilaciones

- Vigencia: tres o cuatro años con prórroga automática.**
- Carácter Voluntario.**
- Firma del Acuerdo como continuación del Protocolo Fusión.**
- Porcentaje con la escala actual de edad hasta 28.000 euros.**
- Incremento salarial anual hasta fecha jubilación del 2,1%.**
- Plan de Pensiones de aportación fija: 2,1% sobre salario, mínimo 600 euros, o 600 euros con revalorización anual.**
- Mantenimiento de Beneficios Sociales y demás temas.**
- Premio mínimo 6.000 euros, más compensación por DOR.**
- Cláusula de estabilidad en el empleo, renuncia a despidos y ERE. Acordar número de contratados anuales.** □

En la senda de la normalidad

Así marcha nuestro Plan.

El Informe de Gestión de nuestro fondo al cierre del 31 de Marzo muestra una rentabilidad histórica del 1,10%, acumulada del primer trimestre del 2004 del 1,58% y del 7,52% en los últimos 12 meses.

Caminamos pues, hacia la normalidad, recuperándonos poco a poco de las rentabilidades negativas de los anteriores años y con el objetivo principal de, a medio plazo, conseguir la rentabilidad necesaria para que nuestros derechos consolidados cubran las previsiones efectuadas cuando se hizo la externalización en el año 2000. Aquí no se trata de jugar a especuladores, ni de asumir riesgos innecesarios. Estamos hablando de cosas serias (más de 2.000 millones de euros) y por eso CCOO trabaja en el tema de pensiones concienzudamente y con rigor, sin buscar titulares escandalosos ni sembrar dudas entre los compañeros y compañeras.

La mejor muestra de nuestra forma de trabajar es la aplicación del acuerdo firmado el

29-12-03 para la transformación de los colectivos de prestación definida en aportación definida. Se han enviado las cartas de comprobación de datos, se están ajustando las bases de datos para evitar errores, y el 29 de Abril comenzamos con el estudio de las cuentas del año 2003 que una vez aprobadas permitirán comunicar los derechos consolidados, como la aportación inicial y marcar los porcentajes individuales, redondeados al 0'25, de aportación mensual. Creemos que este proceso se puede finalizar en el mes de Junio.

También para los Colectivos de Aportación de Argentaria se les están enviando cartas para que reciban una aportación extraordinaria en Diciembre producto de la venta de la viudedad de pasivo, antes de que este derecho desapareciera en la práctica (por el Pacto de Toledo, en Enero, la Seg. Social ha pasado del 48 al 52% para su cálculo).

Nuestras prioridades

Son dos, igualmente importantes. La primera es la más sencilla, y esperamos que el Banco no nos ponga obstáculos en el camino pues no tendría justificación alguna: Se trata de que para el exceso de derechos consolidados se establezca **la libre designación de beneficiarios** para todos los Colectivos que actualmente no la tienen. La segunda, es aumentar la aportación de 540'91 euros (90.000 pesetas) a los colectivos que aún la tienen, bien aumentando la cantidad o convirtiéndola en un porcentaje sobre el salario. Lo venimos intentando en todos los foros, el último, abierto, es en la negociación de un Acuerdo para Prejubilaciones. El BBVA debería ser sensible a la realidad de congelación de estos compañeros, algunos durante 15 años. □



BREVES

BENEFICIOS SOCIALES

Mucho ha llovido desde la Fusión, hemos visto cerrar oficinas, irse compañeros y compañeras prejubiladas. La Fusión, para los que tengan poca memoria, se realizó el 19 de octubre de 1999, hace casi cinco años.

En los distintos Acuerdos que CCOO ha ido firmando con BBVA se han regulado y homologado las condiciones laborales de los Bancos de origen ¿todas? ¡no!. Los beneficios sociales, con una amalgama de situaciones distintas, según colectivo de procedencia, es la asignatura pendiente de la fusión laboral.

A principio del año 2002, hace dos años, CC.OO. presentó una propuesta de negociación, que al día de hoy, por parte de la Empresa sólo ha ido recibiendo respuestas tímidas, siendo siempre la última peor que la anterior.

Da la impresión de que no haya nadie, por parte del BBVA, con la voluntad seria de negociar los beneficios sociales. La Plantilla no merece este desprecio.

En la Cuenta de Resultados del BBVA hemos contribuido, como el que más, los empleados y empleadas con nuestro esfuerzo e incluso dejándonos la salud. Se ha incrementado, en un nada desdeñable 29,5% en 2003, el pago de dividendos a los accionistas por su fidelidad y confianza, en cambio la entrega de la Plantilla, su sacrificio diario, no se ha reconocido de forma retributiva.

Los beneficios sociales es la oportunidad que tiene el Banco de motivar, compensar y cerrar la fusión laboral, pero para lograrlo debe poner sobre la mesa de negociación la aportación necesaria, que permita su extensión y consiguiendo homogenización. □

Sentencia de la Audiencia Nacional Es legal acumular horas de lactancia

Tendremos que continuar planteando este tema en la negociación colectiva, tanto a nivel de empresa como sectorial, porque no modifica el Estatuto de los Trabajadores.



Trabajadores, solamente entiende que la acumulación no va en contra de la finalidad que persigue el artículo 37.4 del E.T., puesto que continúa siendo la misma, el cuidado del recién nacido. El fallo de dicha sentencia no supone que a partir de ahora todas las personas interesadas puedan acumular la hora de lactancia y ampliar el permiso de maternidad.

En realidad, lo que la jurisprudencia entiende es que lo esencial no es la lactancia, que puede ser natural o artificial, sino el cuidado y atención del menor de corta edad. En consecuencia, opina el Tribunal, la

norma no restringe sino que amplía las posibilidades a que los padres pueden optar para el mejor cuidado de los hijos. Por tanto, la norma del Convenio es conforme a Derecho, ya que no restringe sino que amplía las posibilidades que el Estatuto concede a los trabajadores

Esta sentencia es fruto de una demanda presentada por la Dirección General de Trabajo impugnando el Convenio firmado en ALDEASA, que contemplaba, siempre a opción de la interesada, la posibilidad de acumular la hora de lactancia, tal y como se ha firmado en algunos bancos, cajas y asegura-

doras. La diferencia está en que los acuerdos firmados en COMFIA hasta ahora siempre han sido de carácter interno con las empresas y no en convenios colectivos, y es por ese motivo que no han sido impugnados por la Dirección General de Trabajo.

Por lo tanto, tendremos que continuar planteando este tema en la negociación colectiva, tanto a nivel de empresa como sectorial, ya que el Estatuto de los Trabajadores no se ha modificado. De momento, hasta que no se regule, los trabajadores y trabajadoras del BBVA no pueden acumular las horas de lactancia. □

Ascensos por Capacitación: Racionalicemos el proceso

El Convenio Colectivo de Banca ampara la realización de Convocatorias anuales de Ascensos por Capacitación. A propuesta de CCOO y del resto de los Sindicatos, cada año se vienen introduciendo modificaciones para mejorar y facilitar este proceso a la plantilla. Sin embargo, en cada Convocatoria la fecha de inicio del proceso es diferente, por lo que el tiempo de que dispone el empleado o empleada para su inscripción e incluso para el estudio de manuales es distinto. Desde CCOO queremos proponer a la Dirección

del Banco la racionalización de este tipo de Convocatorias, de manera que los trabajadores conozcan de antemano las fechas claves de este proceso. Todos los años, se abriría el proceso el día 1 de Abril de manera que los trabajadores pudieran presentar sus solicitudes hasta el 31 de Mayo (dos meses). Hasta el 30 de Junio (1 mes) se podrían hacer reclamaciones sobre la admisión de solicitudes y en la primera quincena de Julio se publicarían las listas definitivas de admitidos. Por último, en la primera semana de Noviembre se realizaría el exa-

men, para su corrección y publicación de resultados en la segunda semana, en que automáticamente se abriría un plazo de 20 días de reclamación sobre los resultados, resueltas éstas, se actualizaría la nómina a los aprobados en Diciembre. También creemos que los aspirantes deberían tener la posibilidad de ver en e-spacio su nota, facilitando las respuestas de examen y volcando automáticamente al sistema la puntuación obtenida. De esta forma, el número de reclamaciones y la sensación de malestar de algunos examinados disminuiría notablemente. □

Diario de un empleado

MODIFICACIONES PERMANENTES PARA QUE NADA CAMBIE



Hace unos días asistí a la presentación que hizo el Banco de la nueva campaña de incentivos. Al inicio de la reunión, alguien solicitó al monitor que hiciera un breve resumen de las novedades de este año. La pregunta, que sonó a ¿qué se va a llevar este año en incentivos?, provocó unos segundos de reflexión por parte del ponente, que finalmente respondió: "Bien, la pregunta no es fácil, las variables que influyen en la determinación de las variantes que regulan el cobro de las retribuciones variables, son varias y varían en fun-

ción de una gran variedad de factores". A continuación, silencio y estupefacción. Confieso que mi primera reacción fue la de llamar a un sacerdote: "¡Dios mío!, aquel hombre estaba poseído. Hablaba lenguas exóticas que nunca había aprendido". Sin embargo, pronto comprendí que estaba equivocado. Si estaba en posesión de algo, era de la verdad.

Cuando se implantaron por primera vez las retribuciones variables, todos creímos que lo de "variable" era en contraposición a lo de "fijo". Es decir: "no sé si cobraré, cuánto cobraré, ni porqué cobraré". Había, eso sí, algo fijo en el sistema: Generalmente no cobrabas.

El paso del tiempo, sin embargo, ha demostrado que existe, como mínimo, un motivo más para calificar de variables estas retribuciones: No hay forma de que se mantengan dos años seguidos los mismos criterios para su percepción. ¿Cómo es posible que después de casi ya diez años de vida del sistema, el Banco no sea capaz de encontrar un modelo estable?.

Creo que si se introduce una sola variación más, descubriremos que hemos llegado a la versión de 1996. Si no fuera porque nuestro Presidente, el Sr. González, dejó bien claro en la pasada Junta de Accionistas que "la ética estará presente en la cultura corporativa del Banco", pensaría que lo que precisamente se pretende con tanto cambio, es que la plantilla no llegue nunca a conocer su funcionamiento. Algo así como el equivalente civil al principio castrense de "fe ciega en el mando". Ojeando el primer número de "adelante", la nueva revista del

Banco, me detengo en un artículo del Director de Imagen del BBVA. Admito, por cierto, que desconocía que en el Banco existiera esta figura y de inmediato me ha asaltado la duda acerca de si entre los 1690 Altos Directivos, encontraríamos también directores artísticos, de efectos especiales o de coreografía... El artículo se titula **comunicación** y su autor explica que se trata de una palabra inventada para referirse a la "acción de la comunicación".

Pues bien, ante tal licencia académica me atrevo a acuñar también un nuevo término: **restricción** que ha de servirnos, claro, para referimos al "carácter restrictivo de las retribuciones" porque, no nos engañemos, el Banco después de pasear y marear el sistema de incentivos, lo ha llevado donde siempre lo ha querido tener: "Cobra quien yo quiero y lo que yo quiero que cobre". □

Denuncias por el DOR

En Lleida, CCOO ha llevado ante el juzgado a BBVA por vulnerar los derechos sindicales, al vetar el cobro de incentivos a representantes sindicales. La Fiscalía ha sostenido que el sistema de ranking de ventas es injusto y discriminatorio, no tiene en cuenta las bajas por enfermedad o la actividad sindical, tampoco hay posibilidad de contrastar los datos ofrecidos por el Banco, hecho que ha denunciado repetidamente CCOO. Por otro lado, en Barcelona, se ha fallado a favor de un empleado, afiliado a CCOO que se le negaba injustamente su retribución variable por aplicación del ranking de ventas. Estas denuncias han repercutido positivamente en toda la Plantilla. Este año se suprime el ranking de ventas y se introduce un coeficiente corrector para los objetivos en función de los días de trabajo. □

una de cal...

En muchas ocasiones hemos expuesto las diferencias que hay entre un Acuerdo Colectivo y uno individual. El ejemplo del Colectivo lo tenemos en el suscrito para los Servicios Centrales del SCH (Bohadilla del Campo).

Ventajas en cuanto a condiciones laborales conseguidas sobre horario: menor cómputo de horas, flexibilidad, e intensivo en verano. Y económicas: plus de transporte, de horario y comida a

cargo de la empresa. Condiciones negociadas para todos los trabajadores y trabajadoras. En los acuerdos individuales únicamente unos pocos consiguen mejoras.

Y sobre todo la garantía jurídica que lleva implícita. Nos permite, en caso de incumplimiento, solicitar el reconocimiento de los derechos. Todas las mejoras están recogidas en un documento que tiene rango de ley, público y objetivo.

Las ventajas son obvias. □

... y otra de arena



Por el contrario, el trato que ha ofrecido el BBVA en las Oficinas SFP, obligando a firmar a los interesados las "nuevas condiciones laborales", es una forma de acuerdo individual.

No pasa la prueba del algodón. Obliga a realizar 45 horas más al año, ofrecen el caramelo de librar todos los sábados, pero en la práctica establecen guardias para venir. Algunos Directores de Zona han mostrado su "lado humano", son magnánimos y conceden, a pesar de estar recogido en el trato, no venir los viernes por la tarde (de momento).

Todo adornado con funciones nuevas, sin niveles mínimos ni compensación económica por el cambio de horario.

Los acuerdos individuales, se los lleva el viento, si no se cumplen es difícil su defensa, porque en muchos casos ni siquiera están recogidos en un documento escrito.

CCOO ha presentado un Conflicto Colectivo por la implantación en las oficinas SFP de un horario que vulnera el cómputo máximo regulado por Convenio, durante la conciliación BBVA se mostró dispuesto a negociar, cosa que todavía no ha realizado. Si no responde a nuestra propuesta, volveremos al camino del Conflicto Colectivo. □

Comité Europeo BBVA

El 3 de Junio se firmó el Acuerdo, negociado por CCOO y UGT, para la constitución del Comité Europeo de BBVA. El Comité lo forman por la representación sindical, 4 representantes -2 de CCOO y 2 de UGT- del Grupo en España (31999 empleados) más 3 de otros países: Reino Unido (118 empleados), Francia (102 empleados) y Portugal (957 empleados).

El Comité mantendrá una reunión anual, en el primer cuatrimestre del año, con la Dirección del Grupo BBVA. Las funciones del Comité son sobre todo informativas, relacionadas con la estructura de la empresa, la evolución del empleo y en su caso los traslados de producción, fusiones o despidos colectivos. □



Nacar

El Banco, hace unos meses, está instalando una nueva aplicación en las oficinas, el Nacar, un entorno basado en Windows. El problema que está creando es de salud laboral, aparte de ser más lento y crear des-

confianza entre los clientes (los cajeros se comen las libretas y es frecuente la caída de la línea de tarjetas). Las pantallas de tubo abren una ventana con un espacio útil menor que el habitual, que provoca una disminución de los caracteres, dificultando su lectura adecuada.

Esta deficiencia tiene una solución, el cambio de las pantallas actuales a las de tipo TFT que no provocan este problema. CCOO solicitó al Banco el cambio de pantallas, si bien, en algunas nuevas oficinas SFP, de forma lenta, coincidiendo a veces con su remodelación están instalando pantallas TFT, todavía hay un gran número de oficinas en las que han implantado el NACAR sin ellas, como también sucede que se ponen sólo para algunos puestos de trabajo. No estamos dispuestos a que se recorte el presupuesto cuando está en juego la salud de los empleados y empleadas. Tampoco se puede justificar que un Banco no tenga los recursos necesarios para realizar este cambio necesario con agilidad, ni es culpa de la plantilla la falta de previsión que están demostrando. Ante este desfase y lentitud, CCOO está pidiendo informes técnicos a los Organismos Públicos de las

Comunidades y presentando demandas a

Inspección de Trabajo para que se solucionen todas estas deficiencias de forma inmediata. □