

RELOJ NO MARQUES LAS HORAS...

LA MOVILIDAD EN LOS 25 km

No te pueden mover cuando quieras

AUDITORÍA SINDICAL

Repaso sistemático de métodos de trabajo del Banco

Bienvenido a las Cocinas Obreras, las CC.OO.

Tal vez te abramos el apetito

KLÓNICA - SUPLEMENTO CENTRAL

Otra manera de ver la «casa»



VENDED, VENDED, MALDITOS

Parece ser la única consigna, tal vez no explícita, pero no por ello menos real: hay que vender más, conseguir mayores beneficios, más, ser más, mucho más...

Somos un supermercado financiero, de todo y para todos, compre, compre, es igual que no lo necesite o no pueda pagarlo, es igual compre, compre, desde una bici a un loro, no pregunte no tenemos tiempo



de escucharle, de atender y estudiar su caso, de dar una solución al problema, de ajustarnos a sus posibilidades e intereses.

Compre, compre, mucho de todo, cosas inútiles, tal vez dudosas, ofrecemos sueños, quimeras, sorteos, carteles de colores y mucha propaganda para que Vd. compre, mucho, de todo, más, más...

¿Código de estilo? ¡Ah sí! el cartelito ese. Olvídense, no importa, hay que vender, más, más, mucho, todo, ser los primeros ¿en que?, ¿contra quién?, ¿para qué?. No hay respuestas, quien las quiere, sólo vender, vender, más, más...

Muchas preguntas sin respuesta, ¿queremos un banco grande o un gran banco?, ¿los clientes son lo primero, o lo primero es esquilmarlos? Que más da, lo primero es vender, más, más...

No importa que Vd. sea intachable, cumplidor, que haga treinta años que esta con nosotros, si no compra de todo, mucho, más, más... no es buen cliente, no nos interesa.

Cuando se les agote la paciencia y el dinero de los clientes, ¿qué haremos? ¿Atracar a la competencia? ¿es tal vez eso? ¿Especular con todo?, ¿Con la plantilla, con los clientes, con el futuro?

Tienes que vender más, mucho más, te ofrecemos más sueños, quimeras, electrodomésticos, viajes, acciones; toda una gran zanahoria para vender, más, más, mucho más, a toda costa y si no ...???

¡¡Que no es eso, oiga, que no es eso !! Que las oficinas necesitan plantilla suficiente para atender, escuchar, aconsejar y resolver los problemas (cada uno diferente) de los clientes; necesitamos adaptar nuestros productos a las necesidades de los clientes, ofrecer buenos precios y condiciones.

Todo lo demás es "quemar" nuestra base de clientela, la plantilla ya lo está y por lo tanto el futuro, vender por vender, es ni más ni menos que pura especulación!★

2



Contrates 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@feba.es
B. Comercio Fco. Silvela, 52-54. Madrid
Tel 91 355.70.83 Fax 91 355.70.83
Correo electrónico comercio@feba.es

Internet: <http://www.feba.es/bbv/>
Infovía: <http://feba.inf/bbv/>

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

Contrastes la hacemos: Montse Calix, Toni Capell, Emilio Feal, Paco González, Miquel Lóriz Pedro Montes y Jaume Muelas.

Contrastes la podrás encontrar en Internet a partir del 29 de septiembre
<http://www.feba.es/bbv/publicac/>



RELOJ NO MARQUES LAS HORAS...

Estamos a punto de cerrar, nos quedan tres meses, el PLAN de los 1000 días. Todo indica que se van a conseguir unos beneficios que superarán las previsiones que se marcaron a primeros de año, en la Junta de Accionistas, momento en que el Grupo ya alcanzó los objetivos establecidos cuando se diseñó el PLAN de los 1000 días.

El Grupo BBV —la plantilla del BBV— va a conseguir ser el primer grupo bancario español en volumen de beneficios en un mercado cada vez más competitivo.

Las cifras, los ratios, los porcentajes de este año son impresionantes. Aun así, desde la Dirección de Banca Comercial y Recursos Humanos se quiere mejorar y superar todas las previsiones. Seguramente quedará desierto el concurso para adivinar el BAI del 97. Es posible que ninguna de las cifras propuestas alcance la cifra del Beneficio Antes de Impuestos que finalmente se obtenga.

Pero ¿qué nos pasará a todos durante ese tiempo? ¿Qué métodos y formas de dirección y motivación se utilizarán para conseguir superar lo que ya hemos conseguido?

Son preguntas que sólo podre-

mos contestar cuando el reloj marque el final del ejercicio, pero todo apunta a que la presión telefónica, en reuniones y por memos va a continuar, que las amenazas en promoción, empleo, incentivación y prolongación de jornada van a continuar para conseguir que el personal se sienta "motivado".

Pero la Junta de Accionistas, el Consejo de Administración y el Comité de Dirección cuando haga el Balance del Plan de los 1000 días, no sólo debe tener en cuenta las cifras, los porcentajes, las diferencias a nuestro favor con nuestros competidores en el mercado, las inversiones, etc. Deberá tener también presente el grado de satisfacción e identificación de la plantilla con el proyecto de gestión del BBV. Y midiéndolo no sólo en cifras de AVE, DOR e incentivación, sino de satisfacción en el trabajo, de expectativas profesionales, de integración en equipos, etc. Y los métodos de dirección en algunas Territoriales y DUG se están orientadas a conseguir los objetivos a cualquier precio y de cualquier manera. Y eso sí que pone en peligro el Proyecto de futu-

ro del Grupo BBV. La credibilidad e identificación en el nuevo Plan del BBV que se nos presentará a primeros del 98.

Se debe aprovechar el tiempo que nos queda hasta finales de año, para trabajar en corregir estas prácticas y cuando el reloj marque la última hora del Plan de los 1000 días no estemos todos enloquecidos por los métodos de trabajo. Porque si no, lo que obtendremos a fuerza de competir y fijarnos, aquí como en América, en el Banco Santander es copiar el estilo de gestión y de relaciones laborales de nuestro principal competidor, que ha conseguido que su personal se vaya de la empresa a cobrar menos pero a trabajar más a gusto.

Todos tenemos y debemos decir algo al respecto.★

PORQUE PUEDO ENLOQUECER

3

¿MÁS REVISTAS?

La revista que tienes en tus manos nace de la fusión de las dos publicaciones que venían apareciendo en BBV y Banco del Comercio: o sea Monética y El Protesto. El nuevo nombre — "Contrastes" — se nos ocurre, por ejemplo, que puede reflejar la vocación de CC.OO. de ser una organización abierta, plural, y con cosas que decir en la empresa; también, tal vez, nuestra voluntad de ser un punto de referencia claro y bien definido para toda la plantilla o quizás, simplemente nace del hecho de que cualquier combinación de los dos nombres anteriores daba resultados un tanto peculiares (Protética, Monesto) por no decir grotescos. Esperamos que te agrade y sea útil.★

A Coruña

Hace 2.000 años encendimos nuestro faro, para guiarte hasta aquí. Para el Rey Sabio, en su crónica, Gerión era un gigante muy fuerte y muy ligero que había conquistado el territorio por la fuerza y a quien los sometidos tenían que dar la mitad de todos sus bienes, incluso hijos e hijas. Cuando supieron que Hércules estaba cerca le enviaron emisarios para que él, que tan buenos hechos había realizado y liberado tantos hombres de la opresión y mal señorío, les socorriese, con la promesa de entregarle todo el territorio. Entramos así en la leyenda.

Gerión supo que Hércules había decidido combatirle y se encaminó con sus huestes al lugar donde después fue poblada la ciudad que llaman La Coruña. Hércules envió a decir a Gerión que las gentes que seguían a uno y a otro no tenían por que matarse ni dañarse, sino que la lucha podría ventilarse entre ambos. Venció Hércules, cortó la cabeza de Gerión y mando hacer en aquel lugar una torre muy grande e hizo meter la cabeza de Gerión en los cimientos. Mandó poblar allí una gran ciudad y también hizo escribir los nombres de los hombres y mujeres que la venían a poblar. Termina la crónica del Rey Sabio señalando que el primer poblador que acudió a la ciudad fue una mujer que tenía Coruña de nombre. Por ello le puso este nombre a la ciudad.

Es seguramente una leyenda la construcción de la torre de Hércules por Breogán, por Hércules o por los fenicios. Pero es seguro que la edificación conservada es de la época romana. Su mérito, tanto histórico como arqueológico, está en ser el único faro romano que se conserva.

La Torre de Hércules actual es romana hasta la cornisa y están claramente estudiados e identificados los muros romanos. La Torre de Hércules es el principal monumento de la ciudad con su larga historia, sus leyendas y su impresionante aspecto.

Lleva más de dos milenios esperándote. Muchos han intentado conquistarla y no han podido. Inténtalo Tu.



Es la Coruña una ciudad íntimamente ligada al mar. Su configuración geográfica, una península y su símbolo, un faro —la Torre de Hércules— así lo demuestran. Hace 2000 años se encendió por primera vez nuestro faro romano. Desde entonces ha guiado



ble la derrota de los ingleses al mando del marino Francis Drake.) Para dar un gran paseo, por su Paseo Marítimo, el más largo de Europa —rodea la ciudad— casi ocho kilómetros a pie, en bici o en tranvía. Los rincones llenos de encanto como la Plazuela de las Bárbaras, El Castillo de San Antón alberga hoy el museo Arqueológico y preside la entrada de la ciudad por el mar. La tradición del Románico, la Colegiata de Santa María junto a la iglesia de Santiago han visto crecer con los siglos la ciudad a su alrededor. El barroco Gallego y la religiosidad van estrechamente unidos. La arquitectura modernista también tiene su huella en la ciudad: Los mil balcones coruñe-



ses no son para ver, sino para ser visitados. Desde el más sobrio cruceiro de piedra al más desbordante museo no hay más que unos pasos pero mucha historia. Las mil caras, en el museo Domus hemos hecho de nuevo la Gioconda con 10.062 fotografías de ciudadanos de todo el mundo, y aun así, mira enigmática. La Casa de las Ciencias junto con el Domus, son unos museos en los que está prohibido no tocar. Las playas de Riazor y del Orzán en el corazón de la ciudad para algo más que tomar el sol .

Rubens, Sorolla, Goya y Botero están aquí. También Picasso vino para hacer su primera exposición. Muchos han intentado conquistarla y no han podido Inténtalo Tu.

MEDICOS SIN FRONTERAS



Aunque ya no aparezca en las primeras páginas ni en los noticiarios televisivos, la solidaridad continúa siendo necesaria. Colabora. **"MEDICOS SIN FRONTERAS" Cuenta en el BBV**



KRONICA

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

Una Sugerencia de nuevo eslogan y programa

Ha aparecido un nuevo concurso en nuestra revista hermana «Crónica» sobre el Eslogan y el Programa que sucedan al venturoso de Los Mil Días. Aunque en casa acumulamos un Mercedes del Libretón, un volvo S40 de la niña e incluso uno a pedales para el enano del Plan de Incentivación Extraordinaria, mi idea es buena y dejando clara mi renuncia al Volvo creo que tengo una oportunidad. El eslogan es «Las Mil y Una Noches» y el nuevo Programa «El Oficinón».



¿Qué es «El Oficinón»?

Es muy simple, el oficinón se basa, única y exclusivamente, en el aprovechamiento de nuestros recursos tanto en lo material como en lo humano, fundamentalmente en este último.

Por las mañanas y las tardes (usted ya me entiende), la actividad sería más o menos la actual, comercial y financiera. Es por la noche cuando el cambio será espectacular.

¿Cómo se desarrolla?

Gracias a un sencillo y económico sistema de apilaje eléctrico, las oficinas se transformarán en pubs, tabernas, casinos o discotecas (las oficinas 1000 y 4000 incluso podrían convertirse en Macrodiscos a las que iría la Jet a relajarse, hacer sus negocios y disfrutar).

En aquellas sucursales con búnquer de caja se instalará la cabina del Diskjockey, las pantallas de los PC,s proyectarán videos. Las posibilidades de diseño son infinitas.

Mantenerlo sería fácil con personal de una ETT que crearíamos para ello, la "Happy Nights", sin olvidar la expansión del negocio para la que contaríamos con la figura del Comercial de Guardia que se encargaría de

colocar nuevos productos entre esta nueva clientela cuyo poder adquisitivo sería, en general, bastante alto y que a esas horas está especialmente motivada. Los paparazzi fotografiarían constantemente nuestras oficinas. Miles de nóminas, seguros, Libretones, Tarjetazos... colocados sin apenas esfuerzo. Una revolución en el negocio de la Banca.

Imagínenselo: Los beneficios crecerían de manera exponencial. «El BBV primer grupo mundial, gracias al Programa Las Mil y Una Noches», aparecería en todos los medios de comunicación. El morbo del eslogan y su inequívoco carácter erótico nos traerían personal ávido de emociones fuertes al que se le podría colocar el Tarjetón.

Todo son ventajas. Modestamente espero que aunque la idea no gane, cosa que me permito dudar, nuestra entidad tenga a bien no echarla en saco roto.★

Ex oficial del CESID, referencias públicas, ofrécese para trabajos sucios, preferentemente redactado de

MEMOS de DUG

Se garantiza absoluta indiscreción, falta de tacto, grosería, abusos y chapuzas en general

Campeonato del Mundo para un empleado del BBV

TORO MECANICO EN TEXAS

CO. - Houston (Texas USA)

Nuestro compañero Toñito R.S., con calificación profesional Nivel IX, se ha proclamado Campeón del Mundo de Toro Mecánico el pasado 28 de Agosto en la Ciudad de Houston (tenemos un problema). Según Johnatan Rodrigues, 16 veces campeón de esta especialidad, "Toñito demostró un dominio del toro insuperable", añadiendo posteriormente que "Nunca tuve un rival con una técnica tan depurada".

Entrevistador: ¿De donde te viene esa sorprendente afición al toro mecánico Toñito?

Toñito. Casual. El viaje a Texas le tocó a mi señora y la inscrip-

ción la rellené creyendo que era el alta del hotel.

E: Entonces, ¿que pasó el día 28?

T: Tras recogerme en el hotel y llevarme al Memorial Coliseum, me hicieron sentar, ante 70.000 espectadores, en una máquina extraña. De repente empezó a moverse de arriba a abajo, en redondo, dando brinco, haciéndome saltar para volver a caer sobre ella. Todo ello sobre la superficie de una silla de montar. Sin embargo, y aunque el vaivén me destrozaba los riñones, la situación me era familiar. El engendro soplaba y se movía... y yo procurando en todo momento no caer al suelo. En unos minutos, el

público, en pie, me vitoreaba. Sin saber como me vi portado en hombros como los toreros. Me entregaron el trofeo y no recuerdo nada más. Al día siguiente, en el hotel, me enteré que me había felicitado el propio Clinton.

E: ¿Cómo explicas tu dominio de la técnica.

T: Ya te dije que la situación me era familiar y así es: cada día realizo equilibrios similares en la silla del Front Office de la sucursal. Para no caerme de ella y lisiarme debo realizar verdaderos malabarrismos siete horas al día y seis horas a la semana. Ese ha sido mi plan de entrenamiento involuntario. Y aplicado al toro mecánico, te aseguro que no hay tejano que te sople.



Ultima hora. El compañero Toñito R.S. ha pedido la cuenta y ha dejado el banco, sin presión alguna. Extrañamente no ha pedido la baja incentivada simplemente ha tenido el curioso capricho de llevarse la silla del "Front" en un gesto de agradecimiento que le honra a nuestros ojos. Nuestro reportero informa que ha fundado en San Antonio (Texas) una escuela de monta de toro mecánico la "Technichs on new morphology". Suerte campeón.★

En el Maresme y por el propio director de la sucursal

SECUESTRADA EN UNA OFICINA DEL BBV

Aunque se trata de un suceso que no ha llegado a los medios de comunicación, ni siquiera a la mayoría de la plantilla, lo que a continuación se relata responde a la más estricta realidad. Sin embargo comprendemos que a muchos de vosotros os cueste trabajo creer lo que vais a leer a continuación:

En una Oficina del BBV en el Maresme (Barcelona), el Director de la Sucursal informa a los empleados que requiere de forma particular los servicios de Z, una compañe-



La víctima en plena crisis nerviosa, que acabaría llevándola al desguace, tras producirse su liberación

ra de la Oficina, y que esta se trasladara a su domicilio por unos pocos días para realizar sus funciones.

La cara de los compañeros reflejaba el estu-por de lo insólito de la situación. Z, como era habitual en ella, no se opuso. (Hacia más de cinco años que se había incorporado a la Oficina y nadie recordaba que nunca se hubiera negado a prestar su colaboración cuando era preciso) En cualquier caso, los empleados decidieron no realizar ninguna acción drástica, dado que era cuestión sólo de unos pocos días.

Pasaron los días, las semanas y los meses y Z no regresaba a su puesto en la Agencia.

Diariamente se preguntaba al Director sobre cuando volvería Z, obteniendo, en el mejor de los casos, respuestas ambiguas imprecisas al respecto.

Después de un año de "secuestro" y cuando algunos compañeros de Z ya se disponían a denunciar el

caso, una mañana, al acceder la plantilla a la Oficina, encuentran a Z en una esquina. Su estado era lamentable y aunque se utilizaron los servicios de un especialista, no fue posible salvarla. Nuestra entrañable compañera había fallecido. Había sido explotada y cuando resultó inservible fue abandonada.

La fiel Zanussi que en otra época les había conservado con esmero la bebida o la fruta del desayuno, ahora yacía sin vida en un rincón del archivo, reducida a un montón de chatarra inservible.

Descanse en paz nuestra vieja nevera. ★



AVE?
DOR? Extrabonus?, AVE NO
DOR? Oferta de acciones? Cuarto
de Paga?... ¡Por favor, sácame de
esta angustiosa duda!!

Hmmm...Vere-
mos... si me das
resultados...tal
vez



Querida Klónica

Querida Klónica: Todos conocemos los problemas que nos ponen cuando pasamos vales de comida que se salen de lo establecido como normal, no importa que a cambio hayas estado toda la tarde prolongando tu jornada sin cobrar un duro.

El recorte de gastos es una sana costumbre que el grupo esta aplicando a rajatabla. (Bueno, casi a rajatabla). Porque nos consta que cuando va a comer un alto cargo de una Dirección Territorial con un par de amiguetes, la factura no baja de las 30.000 pesetas. Claro que el café esta carísimo y hace que la factura de cualquier comidilla se dispare. No te digo si le añades unas copitas y unos puros.

Sin embargo la salud es lo primero y con el estrés y obligaciones de según que cargos se ha de entender que el respetuoso seguimiento de la dieta mediterránea imponga algunos sacrificios como

aguantar otra mariscada.

Así pues aunque todos somos iguales ante la ley, no lo somos ante el plato. ¡Que les aproveche!

Historias del Aeropuerto

Estimada Klónica:

Antes de que me lo preguntes te diré que lo que sigue, además de cierto, lo he visto con mis propios ojos. La cosa es que había una vez un jefezo que siempre tenía que ir corriendo para cumplir con sus múltiples compromisos. Lógicamente debía viajar a menudo en avión y claro, para ir a los aeropuertos hay que madrugar. Y así se hizo: alguien cogía el avión y alguien madrugaba. Pero, curiosamente, ambos no eran la misma persona. Porque a pesar del refrán y de lo que, dicen, que Dios ayuda a los madrugadores, nuestro jerarca decidió que un subordinado madrugase por él y retirase su tarjeta de embarque, y así poder dormir un poco más sin necesidad de carreras de

última hora, como si hubiese llegado un par de horas antes. Y en esas parece que seguimos. Mandar sin duda desgasta mucho y es bueno que trabajos mecánicos como sacar tarjetas de embarque o llevar las maletas los hagan otras personas con un desgaste intelectual inferior. Por lo menos repartirá el AVE, ¡qué menos!

Sirviendo Café

Amada Klónica: Mi compañera y yo llevamos años cumpliendo con nuestro deber de Conserje y Secretaria en una DT. Desde que asumimos este destino hemos cumplido perfectamente con nuestro trabajo. Incluso había pequeños detalles como lle-

var el desayuno cada mañana a nuestros superiores, que cumplíamos a gusto pensando que así evitábamos que tan ilustres personas tuviesen que rebajarse a comprar su propio croissant o pedir su café con leche matutino, mezclándose con la gente tan rara que abunda en las cafeterías.

Sin embargo el plan de los 1000 días y la consecución de objetivos asociada nos plantea algunas dudas: ¿Dejaremos de cumplir los objetivos si la ensaimada está seca y el cortado frío? ¿Repercutirá ello en nuestra carrera? ¿Es esta la modernidad que, de cara a la clientela, anuncia nuestro nunca suficientemente bien considerado Grupo?. ★

El artículo 30 del Convenio Colectivo de la Banca Privada.

MOVILIDAD DENTRO DE LOS 25 KILÓMETROS

Es intención del consejo de redacción de la revista ofrecer en cada número un comentario a algún aspecto legal que afecte a nuestra relación laboral. En este número comentaremos el artículo 30 del Convenio Colectivo que hace referencia a la movilidad dentro de los 25 kilómetros.

Este artículo tuvo una nueva redacción en el vigente Convenio Colectivo de la Banca Privada de duración de 1996 a 1998. Que dice:

“El artículo 30. - Vacantes en la misma plaza o próximas.

Las Empresas podrán cubrir las vacantes existentes, realizando cambios de puesto de trabajo, que no tendrán la consideración de traslado ni movilidad geográfica, dentro de una misma plaza o de un radio de 25 km. a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores presten sus servicios a la firma del Convenio (30 de enero de 1996), o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

La aplicación del radio de 25km. No implicará el cambio entre islas.

En el caso de que el cambio sea a otra plaza distinta de la que venía prestando sus servicios dentro del radio de 25 km., las empresas colaboraran en la solución de los problemas derivados del transporte, que pueden generarse como consecuencia de la aplicación de esta norma.

Sin menoscabo de las facultades de organización del trabajo de las Empresas, éstas, siempre que concurra la idoneidad de los solicitantes, tendrán en cuenta las peticiones voluntarias y las circunstancias de la proximidad domiciliaria del trabajador.”

Los 25 Km sujetos a limitaciones.

Analizando este artículo vemos que la posibilidad de las empresas de mover al personal en un radio de 25 Kms no es ilimitada y esta sujeta determinadas condiciones,

No vale aquello de, “usted se va mañana a aquella sucursal porque lo digo yo y la legalidad lo permite”. No, la cosa no va así.

La facultad que el artículo 30 del Convenio confiere al Banco solo puede

ejercitarse una vez transcurrido un plazo razonable desde la producción de la vacante, en el transcurso del cual se haya dado un mínimo de publicidad a la misma, con el fin de que los/as trabajadores/as puedan presentar sus solicitudes, que deberán ser tenidas en cuenta siempre que concurra la idoneidad del solicitante.

Así la Sentencia número 288/96 del Juzgado de lo Social de Orense declara injustificado, por no dar el tiempo y la publicidad necesaria a la vacante existente, el cambio de destino de un trabajador de un Banco destinado en la oficina principal de esa provincia a la sucursal de Celanova (a menos de 25Km de distancia) y condena al Banco a reintegrarlo a su puesto de trabajo de origen y a concederle en concepto de reparación los gastos de kilometraje correspondientes al desplazamiento diario a Celanova.

Vamos volando o por carretera

En cuanto a la determinación de la distancia de 25 kilómetros, existen pronunciamientos de Juzgados de lo Social, por ejemplo la Sentencia nº: 362/96 de Avilés, que ha declarado injustificada la medida empresarial de trasladar a un trabajador de la localidad anterior a Cudillero (38km de distancia) y condena al Banco a retornarlo a su puesto de trabajo anterior, como fundamento el magistrado se opone a la interpretación de la empresa que considera los 25Km como una línea recta ideal, interpretándolo, por el contrario, como la distancia por carretera que ha de recorrer quien se traslada.

Si te mueven hay que pagar.

Señala el artículo 30, que las empresas colaboraran en la solución de los problemas derivados del transporte, que puedan generarse como consecuencia de la aplicación de esta norma (el citado radio de 25 km). Existe reiterada jurisprudencia que considera incuestionable el derecho del trabajador a que se le pague el mayor coste de transporte que le suponga el desempeño de su trabajo, así como se le compense por el mayor tiempo invertido al que empleaba anteriormente en el desplazamiento, ya que de no ser así, el equilibrio inicialmente existente entre prestaciones y contraprestación de trabajador y empresa se vería alterada afectando así a la naturaleza conmutativa que es propia del contrato de trabajo. Existe una Sentencia de fecha 30/12/96 Juzgado de lo Social nº: 7 de Barcelona, en la que se analiza el traslado de un trabajador desde una oficina de Badalona, donde también es su lugar de residencia a Sabadell, dice textualmente:

“Entendemos que sería de aplicación plena la doctrina del Tribunal Supremo, que considera incuestionable el derecho del trabajador afectado a ser indemnizado o percibir la correspondiente compensación cuando tal cambio implique para él un mayor tiempo invertido con relación al que tenía anteriormente respecto del antiguo centro, lo mismo en cuanto al mayor coste del transporte, ya que en otro caso el equilibrio inicialmente existente entre prestaciones y contraprestaciones de trabajo y empresa se vería alterado afectando a la naturaleza conmutativa que es propia del contrato de trabajo”.★

La legalidad no permite el “Usted mañana a tal sucursal que lo dice el Convenio.” La cosa no va así



No es lícito trasladar para discriminar

El Banesto con motivo de su adquisición por parte del Santander llevo a cabo una importante reestructuración de plantilla, dentro de estas medidas comprendía las jubilaciones anticipadas, con el consenso de los interesados y en ocasiones sin él.

A un Jefe de 1ª C que trabajaba en Cuellar se le ofreció la jubilación anticipada, la cual él rechazó. La empresa ante esta negativa le trasladó a Navalmanzano, población distante menos de 25 kilómetros. El empleado recurre esta medida considerando que se le esta discriminando y se transgrede un derecho fundamental. Tanto el Juzgado de lo Social, como el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en Sentencia nº: 630/97 de 25/7/97, declara radicalmente nula, por discriminatoria, la orden de traslado a la sucursal de Navalmanzano, condenando a la empresa a la inmediata reposición del actor en su puesto de trabajo en la sucursal de Cuellar. ★

El "Via crucis" de la Jubilación

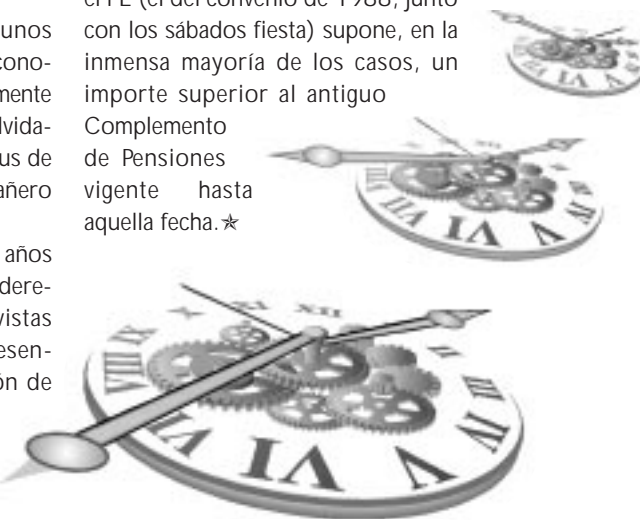
Un compañero de Andalucía, que ahora ya goza de su bien ganada jubilación, tuvo una serie de encuentros con el departamento de Recursos Humanos, a fin de negociar su derecho al complemento de pensiones o famoso "P.E.". En el primer encuentro, se le presentó una oferta de la que se habían caído 40 años de antigüedad. Terco él, se negó a llegar a un acuerdo.

En la segunda entrevista, unos meses más tarde, la empresa reconoció el error cometido y generosamente le incluyó la antigüedad, pero olvidaba —la memoria es frágil— el Plus de Máquinas. Nuestro terco compañero continuó negándose.

En el tercer "round", con 61 años cumplidos, le reconocieron los derechos acumulados en las entrevistas anteriores, pero esta vez el desencuentro surgió en la asimilación de categoría, aunque nuestro protagonista ganó tras enseñar la nómina actual. Victoria por "KO" técnico.

Al final nuestro hombre cobró lo que le correspondía. En todo momento estuvo asesorado por los delegados de CC.OO. que le animaban a exigir lo que era suyo, lo que se había ganado después de toda una vida dedicada al Banco. La diferencia, redondeando, 40.000 ptas. al mes. Y recursos humanos echando la culpa a Bilbao.

De paso os queremos recordar que el PE (el del convenio de 1988, junto con los sábados fiesta) supone, en la inmensa mayoría de los casos, un importe superior al antiguo Complemento de Pensiones vigente hasta aquella fecha.★



Cibermemeces poco virtuales

El ciberespacio, las redes virtuales, la globalización de la información son conceptos muy en boga, que remiten a un cambio en la comunicación interpersonal y en todos los ámbitos.

Sin embargo sorprende que por esa misma vía, cauce de tantas y tan interesantes novedades, circulen según que engendros bajo el formato de «Memos» y con origen, en su práctica totalidad, en las DUG,s.

Y la verdad no sorprende, quién es capaz de la zafiedad y falta de respeto más absoluta en las reuniones y comités, no tiene porque cambiar ante las nuevas herramientas. Las burradas también viajan a través del cable. Y buenas muestras las tenemos casi cada día: «No vamos a consentir», «Inaceptable» «No habéis colocado ni una sola peseta», «En ningún caso voy a admitir que se quede por debajo del x%», «los equipos debéis dar el do de pecho esta tarde», y otras joyas del estilo.

Cibermemeces, en fin, que dan un tinte algo mohoso a nuestra brillante entrada en la aldea global, en el nuevo siglo. ★

Encuesta Beneficios Sociales

8

CC.OO. en el BBV realizamos hace unos meses una encuesta entre nuestros afiliados para averiguar que pensaban acerca de futuras negociaciones sobre los Beneficios Sociales. Los resultados detallados se enviarán a los afiliados a CC.OO. en las próximas semanas y se repartirá un resumen con las conclusiones a toda la plantilla.

También queríamos comentar ante las insinuaciones no del todo bien intencionadas de un sindicato "hermano" de que dicha encuesta supuso un despilfarro económico (se publicó en color y papel satinado, aunque ecológico), sólo decir que su precio total fue de 13 ptas por ejemplar, gasto que en su día consideramos perfectamente asumible dada su finalidad: recoger la opinión de nuestra afiliación.★

Comité Europeo BBV

Con fecha 10/6/97 los sindicatos CC:OO. y UGT del BBV enviamos una carta conjunta solicitando formalmente la constitución del Comité de Empresa europeo en el grupo BBV, puesto que el banco cumple los requisitos establecidos por la directiva 94/45 del Consejo de la UE y con la Ley española 10/97.

La dirección del BBV dispone, desde esa fecha de seis meses para responder a nuestra petición.

Esta petición adquiere mayor importancia en la medida que nos acercamos al Euro como moneda única. Es significativo contrastar esta petición con la que hacen ELA y LAB de convenio para Euskadi, yendo con el paso cambiado del resto de los sindicatos de la CES (Confederación Europea de Sindicatos) y de los tiempos.★

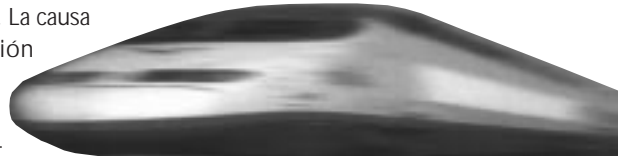


Un ave que no vuela

El pasado mes de marzo un delegado de CC.OO. de Barcelona que presta sus servicios en una oficina acreedora de AVE, fue excluido del cobro de dicho incentivo. La causa de esta exclusión fué la baja puntuación que el apoderado le concedió en un apartado de la evaluación anual, al considerar que quien no dedica el cien por cien de su tiempo al trabajo de la oficina no puede pretender un cien por cien en la puntuación de la evaluación. Una vez más el cliente interno y la calidad.

Se trataba de un caso descarado de discriminación por ejercer labores sindicales y CC.OO. no dudó en interponer una demanda por tal motivo.

Nos complace comunicar que la empresa, admitiendo el grave error cometido, ha rectificado su actitud y ha reconocido a nuestro delegado el derecho a percibir el AVE que le corresponde, sin necesidad de llegar a los tribunales.★



Los empleados al final

Son ya varios los empleados que nos han llamado con el mismo problema. Han de solicitar un crédito y no cuadra con ninguno de los previstos en Convenio o Beneficios Sociales y lo tienen que hacer como clientes.



La espera a la que se les somete acabaría con la paciencia de

Job y las condiciones por encima de los clientes preferentes y de las ofertas de otras entidades. O sea que acababan pidiéndolo en otra entidad a mejor precio y sin tantos requisitos.

Mientras, a otros clientes se les concede el crédito más rápido y en mejores condiciones y acaba en mora porque los requisitos fueron menores.

Luego no se ruborizan al aspirar a premios a la calidad, a pesar de que el cliente interno corre el peligro cierto de transformarse en figura retórica.

Otro tanto con los créditos de Convenio que siguen a intereses desorbitados y sin indiciarse (como los de Beneficios Sociales), mientras que otras entidades ya lo han hecho. Y sin premios a la calidad.★

Ni una hora más Señor Inspector

Por segundo año consecutivo, hemos denunciado ante la Inspección de Trabajo, las prolongaciones de jornada en Banco del Comercio. Las horas extras no pagadas, son en la mayoría de casos fruto de la presión a que se somete a la plantilla para generar más beneficios que no se ven reflejados en la nómina el día 20. Todos deseamos poder dedicar más tiempo al ocio y que el salario se corresponda con una dedicación cada día mayor.

Por ello desde CC.OO. se está impulsando la campaña para acabar con las presiones y las prolongaciones de jornada. Sin embargo nos hemos encontrado que en algunas oficinas visitadas por los inspectores de trabajo, el delegado de FITC les ha dicho que no se prolongan las jornadas.

Flaco favor hacen estos señores, que además de mentir como bellacos, imposibilitan que nuestras horas de ocio las podamos dedicar a nuestras familias y a nuestras aficiones. No están lejos las elecciones, en las que podremos, con nuestro voto, dejarlos en el lugar que les corresponde, en el vagón de cola a los pies de aquellos que además de utilizarlos, seguramente ni les pagan.★



S
E
V
E
E
r
E
b



Tú puedes hacer más de lo que crees

CINCO CONSEJOS DE ECOLOGISMO DOMÉSTICO

Si bien son necesarias medidas globales y de gran calado para la conservación del medio ambiente, a nivel doméstico y cotidiano podemos hacer bastante más de lo que creemos. Basta un pequeño cambio de actitud y unos pocos consejos, que a continuación reproducimos, para ayudar a que no empeore el medio ambiente, que, como madre, no hay más que uno.

Consumir poca agua:

El agua potable, a pesar de las apariencias, es un recurso escaso y difícil de obtener.



Acostumbrados al milagro

de abrir el grifo y verla correr, perdemos conciencia de lo que puede significar su falta. Y ello a pesar de estar en un país con una reciente historia de duras (y pertinaces) sequías. En algunos de estos actos casi involuntarios que implican consumo de agua, podemos estar desperdiciando un caudal mayor de lo que nos parece. Es por eso que conviene tener presente que:

- ☞ Un baño consume el triple de agua que una ducha.
- ☞ Un grifo que gotea pierde 150 litros al día.
- ☞ El inodoro no debe usarse como un cubo de basura. Cada vez que tiramos de la cadena consumimos 10 litros. Si no tenemos una cisterna de "doble tiro" podemos introducir una botella llena de agua.
- ☞ Si tenemos el grifo abierto mientras nos cepillamos los dientes se desperdician 20 litros de agua.

☞ Una colada necesita 200 litros, por eso es aconsejable llenar la lavadora al máximo.

Sumar los litros desperdiciados y multiplicarlos por los habitantes de una ciudad de tamaño medio, podéis hacerlo vosotros: los números impresionan.

En números siguientes nos referiremos a los residuos, el ahorro de energía y otras variables presentes en nuestra vida cotidiana, sobre las que podemos influir. ★

¿AFILIARME?



¿PARA QUÉ?

10

CC.OO. EN EL GRUPO BBV. Estamos a tu disposición en todas las comunidades autónomas, aunque puedes contactar con nosotros por Fax en Banco del Comercio Madrid (91) 355.70.83 o en BBV Barcelona (93) 401.43.15, o por correo electrónico en "comercio@feba.es" o en "bbv@feba.es". Recuerda que el correo electrónico interno puede enviar mensajes a buzones de internet tal y como describimos en esta página.

Recuerda que para enviar correo a una dirección de internet desde el correo interno basta con indicar como destinatario dicha dirección. El sistema identifica la «@» y dirige el correo a internet. Es muy fácil. Esperamos tus noticias en bbv@feba.es



UN AÑO EN INTERNET

Hace un año, por estas fechas, CC.OO. de Banca y Ahorro, también en el BBV, publicábamos nuestras páginas en Internet e Infovía, todavía en pruebas hasta diciembre del 96.

Al margen del carácter propagandístico que normalmente tienen las páginas de internet, nuestra intención era poner a disposición de los trabajadores del sector materiales que pudieran serles útiles: Consultas de convenios, Beneficios Sociales, asesoramiento jurídico y laboral gratuito para los afiliados, formación financiera, estudios y publicaciones sobre el sector en Europa, servicios de CC.OO., debates y enlaces a páginas interesantes, no sólo sindicales, de todo el mundo, etc.

Y todo ello actualizado. Prácticamente cada semana se incorpora nuevo material o se actualiza el existente para que la página siempre ofrezca novedades a quienes nos visitáis.

Nuestras direcciones son
<http://www.feba.es/bbv/>
<http://feba.inf/bbv/>

Y nuestros buzones de correo electrónico son los siguientes:






Estatal BBV - bbv@feba.es
 Madrid BBV - bbvmad@feba.es
 Bilbao BBV - bbvbilbao@feba.es
 Valencia BBV - bbvval@feba.es
 Estatal BC - comercio@feba.es
 Barna BC - comerciobcn@feba.es

Visítanos y haznos llegar tus sugerencias. ★

La auditoría Sindical

Queremos inaugurar, junto con la revista, una sección que analice, desde el punto de vista del usuario, los métodos de trabajo, compensación, retribución, etc que el BBV proponga o mantenga vigentes para conseguir sus objetivos. El método de puntuación aparece en el cuadro Anexo

Puntuación valorativa

-  Valoración Positiva
(un sol aceptable, dos notable y tres sobresaliente)
-  Dudososa
(Una nube, carencias y ambigüedades; dos falta de concreción; tres, difícil comprensión o viabilidad por recursos escasos).
-  Problemática
(Un rayo levemente; dos, medianamente y tres, altamente).
-  Consensuado
(Participando CCOO en la negociación y aceptación del diseño)
-  A dedo, sin consultar.

El primero de los temas a examen es el

Perfeccionamiento de Equipos

Consiste en cuatro sesiones de trabajo realizadas por la tarde en lugares donde están ubicadas las oficinas medianas y grandes de la red. A la primera asiste el personal de Formación y al resto únicamente el personal de plantilla.

La Idea

Si el servicio excelente es fruto del trabajo en equipo, es lógico que la consultora Coopers & Lybrand diga al

BBV que tiene que perfeccionar esta forma de organizarse y trabajar.

Potenciar la idea de cooperación (verbo de ida y vuelta) es también la forma de abordar cualquier problema en CC.OO. pero para ello se necesita un buen clima laboral, voluntad de servicio, apoyo mutuo, diálogo horizontal, confianza, consideración, aceptación de otros puntos de vista, etc.

Situación actual

Para perfeccionar equipos es preciso primero tener equipos. Y un grupo de personas trabajando en el mismo espacio físico NO son un equipo. Ser equipo significa:

- ✓ Tener objetivos comunes o compartidos
- ✓ Un cierto consenso sobre el reparto de beneficios
- ✓ Primar el resultado global por encima de los intereses personales.

El método

Reuniones por la tarde

- ✓ ¿Asisten todos?
- ✓ ¿Se anima o presiona para la asistencia voluntaria?
- ✓ ¿Quién modera los debates? ¿Quién lo elige? ¿El diálogo es horizontal o jerárquico?
- ✓ ¿Se buscan soluciones o culpables?



- ✓ ¿Han recibido cursos de dinámica de grupos los asistentes para que las sesiones sean más eficaces?.

El Programa

Se compone de tres apartados

- ✓ Problemas detectados. La parte más sencilla de la reunión. Son múltiples y variados y todos son resultado de la carencia de uno a varios de estos componentes: Formación, Personal y Motivación.
- ✓ Soluciones aportadas Siguiendo las premisas del apartado anterior se resumirían en:
 - ✍ Más formación
 - ✍ Más personal
 - ✍ Más motivación.
- ✓ Objetivos Marcados - Pueden ser
 - ✍ Ambiciosos
 - ✍ Realistas
 - ✍ Escasos

En función de los objetivos debe planificarse el desarrollo de las soluciones. Para ello hay que invertir la pirámide. Las oficinas, que son los centros básicos de negocio, deben exponer las carencias y los departamentos centrales (Formación, Recursos Humanos, etc) deben suministrar los medios.

Siguiendo este esquema pueden cubrirse las carencias de Formación y Personal, señaladas en problemas detectados. Pero el tercer elemento la motivación ¿cómo se consigue?:

- ✓ ¿Participando los que generan el negocio en el diseño de las recompensas?
- ✓ ¿Premiando colectivamente ya que se trata de equipos, o siguiendo con valoraciones individuales?
- ✓ ¿Diseñando un plan de incentiva-ción que premia al 20% de las oficinas? ¿Y el 80% restante, cómo se motiva?.

Publicaciones

Recientemente la Federación de Banca y Ahorro de CC.OO. ha editado dos libros que creemos os pueden interesar.



Conferencia Internacional sobre Innovaciones en la Gestión de los RR.HH. en Europa con participación, entre otros, de Jaume Muelas (CCOO BBV) y Antonio Mayor (Recursos Humanos BBV).



El empleo Femenino en el sector financiero en España. Estudio Realizado por la Universidad Autónoma de Barcelona para la Federación Estatal de Banca y Ahorro de CC.OO.

Los textos íntegros de ambos se pueden encontrar en nuestra página Web

Delegados de Prevención de CCOO en el BBV

En el Banco del Comercio la postura intransigente de la dirección está haciendo muy difícil llegar a un acuerdo sobre los delegados

Delegado o Delegada	Cl.Of.	Nombre Oficina	Teléfono	C. Electrónico
José Pedro Aguayo Herrero	0442	Granada Paseo de Ronda	958.274112	
Antoni Capell Castillo		Sección Sindical CCOO Barcelona	93.4014453	bbv@feba.es
María Dolores Cartagena Linares	0120	Elche P. Baix	96.6610013	
M. Magdalena Casanovas García	5635	Valencia Empresas - Ayuntamiento	96.3880050	bbvval@feba.es
Emilio Feal Hernández	0619	A Coruña - Agra del Orzán	981.255787	galicia@feba.es
Mariano García García	6552	Valladolid - Canterac.	983.292044	
Alfonso Guillén Giménez	0403	Sevilla Reyes Católicos	954.220644	
Jerónimo Henales Legaldevea	1226	Bilbao Tivoli	94.4459404	bbvbilbao@feba.es
José Marcos Lorente Estall		Sección Sindical CCOO Madrid.	91.5944236	bbvmad@feba.es
Emili Martínez Ballester	0226	Manresa Pg. Pere III	93.8725444	
Divina Rillo Teijeira	0772	La Laguna	922.257740	
Fco Javier Rodríguez Gómez	6331	Toledo - Palomarejos	925.224300	
Antonio Rosado Alcaide	4100	Málaga . Larios, 12	952.210521	
Pedro José Sanz Quibus	6901	ZARAGOZA- Gran Vía	976.555565	
Jesús Sanz Sanz	0727	Medina del Campo	983.800041	

Bienvenidos a las Cocinas Obreras (CC.OO.)

En CC.OO. siempre hemos luchado por la desaparición de los privilegios. Y desde "Cocinas Obreras" (CC.OO.)⁽¹⁾ pretendemos exactamente eso: hacer fácil y accesible el disfrute de unos buenos platos y unos buenos vasos. En este número empezamos con el

Cebiche

Palabreja rara que define un plato de verano, fresco, sano, con alto poder nutritivo y bajo en calorías y muy interesante para los últimos calores de este verano atípico que hemos tenido.

Originario de los países del Caribe es ideal para quienes viven solos ya que se puede dejar preparado el día anterior.

Se puede preparar con rape, con salmón, bonito, langostinos, almejas o cualquier pescado de tamaño un poco grande.



Aquí la imaginación, el gusto y el bolsillo de cada

uno dicta la base. Se corta el pescado en dados, habiéndole quitado previamente la espina. Se corta cebolla en trozos pequeños. Se cubre todo con zumo de limón y se deja durante veinticuatro horas reposando en la nevera.

Al día siguiente se escurre para que se vaya el limón, se parte en trozos muy pequeños tomate, pimiento y perejil, se junta con el pescado y se le añade sal, aceite de oliva y a comer.

Si alguien tiene reparo por el pescado crudo, que piense que es lo mismo que hacemos con los boquerones en vinagre.

Si decidís combinar el pescado con los langostinos, estos se han de poner pelados y sin cabeza, que podéis guardar para una sopa. Si ponéis almejas han de ser abiertas y sin conchas.

Para los que tengáis el colesterol alto, va bien que el pescado sea azul, como el bonito. Que os aproveche y guerra a los McDonalds.

Mojito

Coged un vaso bajo y de boca ancha y añad

dir una cucharada (de postre) de azúcar, 3 gotas de angostura, 4 o 5 hojas s de menta fresca y machacar (por ejemplo con un mango de mortero, si puede ser no utilizado para la mayonesa o el all i oli).

Añadir hielo picado (medio vaso), ron (la cantidad que consideréis oportuna y razonable), zumo de limón (al gusto pero teniendo en cuenta que tal vez debáis añadir más azúcar] y acabad de llenar el vaso con soda (sifón) Y que vuelva a aprovechar.*



1) Ilustración Rat Cebrián "Cocinas Obreras" aparece habitualmente el LLuita Obrera - Organó del la CONC

No lo pienses más: afíliate a CC.OO.

Nombre y Apellidos _____

Oficina _____ Teléfono de contacto _____

Plaza y provincia _____



Entrega este boletín a cualquier delegado de CC.OO. o envíalo a la Comisión Obrera Estatal .Grupo BBV
BBV Fax 93-401.43.15 ó Fax 91-594.42.96 Banco del Comercio Fax:91-355.70.83 ó 93-347.35.17