HAZTE VALER CGT CONVIENE

por dignidad

En CGT entendemos la DIGNIDAD en los criterios que deben ser nuestra guía, como la base de una Fuerza Colectiva. Sin dignidad no hay fuerza, a lo sumo poder y como tal pasajero.

Nuestra Dignidad nos lleva a decir y practicar lo mismo cuando representábamos el 3% que con el 19,1% obtenido en 2006. Si en su día denunciamos las entonces enormes asignaciones económicas que recibía el sindicalismo oficial en Banca; **hoy, siendo el tercer Sindicato en representatividad y a muy pocos votos del segundo**, no sólo lo continuamos diciendo, sino practicando: Cuando publicamos las horas sindicales, locales y medios que BBVA reconoce a CGT. **Cuando ningún otro Sindicato lo hace**, cuando ocultan sus prebendas puesto que no se suman a nuestra demanda de Acuerdo que regule los medios sindicales de modo transparente y objetivo. Cuando se apuesta por la imagen de lo *"grande"* pero totalmente comprometida con quien, en buena medida, la sostiene.

En CGT estamos construyendo **una herramienta colectiva que nos permite dar cauce a la necesaria Dignidad de las personas que integramos la plantilla**, frente a la arbitrariedad, frente al *"¡Adelante!"* ciego y sumiso, frente a los obstáculos para trascender de la palabra *"Recurso"* y alcanzar el adjetivo *"Humano"*.

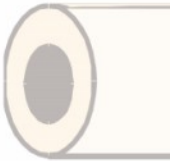
Desde nuestra capacidad de apoyo en lo personal, a la defensa de las aspiraciones colectivas. Todo basado en la transparencia, en la participación y en el respeto mutuo. Con capacidad tanto para las herramientas jurídicas, técnicas, etc. como para la organización y las confrontaciones sindicales cuando el conflicto lo requiere. Porque nuestro objetivo es *"estar en las fotos"* que merezcan la pena, no podemos estar siempre y en todas las fotos. **Pero a todos y todas nos gusta tener *"fotos"* que merezcan la pena**. En ello estamos.

En el actual modelo de empresa BBVA hay dos mundos cada vez más distanciados: **Uno, el virtual**, el de las grandes frases y proclamas, el de los grandes objetivos sin base real. **Otro, el real**, el crudo y duro, donde *"el problema lo tienes tú"*.

En el Negocio, están cada vez más valorados los puestos que no tienen cara para la clientela, en claro detrimento de las personas que sostenemos la imagen BBVA ante ellos y ellas. Más valorados a nivel retributivo y más valorados en la jerarquía, en la capacidad de decisión, en la prevalencia. Lo de *"El cliente es lo primero"* responde al mundo virtual, pero cada vez hay menos plantilla para atenderles en condiciones. Las funciones básicas del banco más desnaturalizadas, en buzones, en la distancia, con menor capacidad de resolución eficaz, en la precariedad.

En las Relaciones Laborales, la literatura de la RSC, las proclamas de Igualdad y Conciliación. La frase *"El mejor capital de esta empresa, el humano"* pertenece a lo virtual y queda muy distante del trato real, porque la persona va por detrás del *"coste"* y de la *"sumisión"*.

Hemos construido un marco legal que regula las relaciones laborales. Hay cuestiones que son un avance social y otras que dejan cosas que desear, pero también en esto hay una ruptura con la realidad. Una cosa son digamos nuestros derechos y otra, bien distinta, la realidad laboral:



• Una cosa es la regulación de la Jornada Laboral y otra, bien distinta, la realidad para muchas personas que, obligadas en mayor o menor medida, por exigencias o por carreras personales, permanecen en el puesto rompiéndola de forma habitual.

• Una cosa es la voluntariedad de la prejubilación y otra, bien distinta, que cuando te transmiten que no se cuenta contigo, lo tienes muy difícil para continuar encajando.

• Una cosa es la pertenencia a una clave y puesto concreto y otra la movilidad continuada. Una cosa es la regulación sobre vacantes y traslados y otra la filosofía de que debes estar agradecido a que te dan un puesto de trabajo, por alejado de tu vida que esté.

• Una cosa es la cobertura de vacantes comprometida con las bajas por maternidad y otra el alcance del presupuesto para contratos temporales en cada Zona.

• Una cosa es lo declarado sobre Igualdad de Oportunidades y otra bien distinta el cómo se contempla una reducción de jornada tras la primera maternidad, a la hora de permanecer en el mismo puesto profesional.

Y es que la actual política de Relaciones Laborales BBVA entiende que lo prioritario es *"¡ADELANTE!"*, como un acto de sumisión a lo que requiera el *"superior"* de turno. Con ello se ha tejido una dinámica de *"hechos consumados"* que cuando duelen a una persona, a un trabajador; de entrada se te aplica el principio de *"el problema lo tienes tú"*.

Ante esos hechos, cada vez más habituales, las personas se acercan al Sindicato más próximo para la típica pregunta de: *¿Me pueden hacer…?* Si lo sindical lo dejáramos en describir el marco legal, la cosa sería, más o menos dura, pero sencilla: Un Sí o un No, simplificarían el problema.

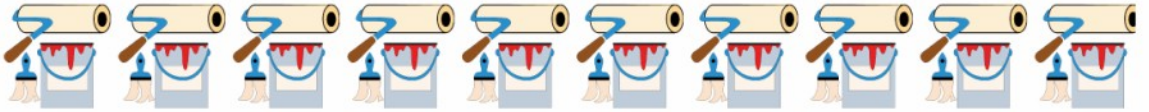
Sin embargo, cada vez más en BBVA, los problemas laborales no se quedan ahí, sino que ahí empiezan. **Lo que está en juego a nivel personal es la DIGNIDAD y, a continuación el RESPETO** que o es mutuo o se convierte en sometimiento. Si esto ocurre en el terreno personal, en lo Colectivo es igual, pues se construye con la suma de posiciones individuales.

En lo Colectivo, vamos a redistribuir la Jornada de los sábados para beneficio de empresa y plantilla y acabamos partiendo la Jornada, cosa que será más o menos aceptable según cada persona, pero que nada tiene que ver con el objetivo colectivo inicial **y que, en cualquier caso, pagamos el doble por la mitad que en otros bancos**. Vamos a Homologar los Beneficios Sociales para toda la plantilla y, aunque conseguimos levantar el conjunto del gasto, **y lo fundamental para CGT (acabar con la sangrante discriminación de algún colectivo -el más numeroso el de Caja Postal-)** dejamos grupos de personas dolidas u ofendidas por perder sus derechos o no ser compensados.

En CGT tenemos claro que **un Sindicato ha de ser una herramienta para aglutinar la respuesta personal** que una vez podemos dar y otra sólo nos quedamos en querer darla, ante los diferentes y naturales problemas laborales.

¿Quién no ha sufrido, quien no ha visto en el compañero-a de al lado un traslado sin contar con él? La persona trasladada puede exigir una comunicación escrita y un acotamiento del mismo, pero es una minoría quien asume el conflicto. **Desde CGT**, interpusimos un Conflicto Colectivo reclamando **nuestro derecho a conocer las vacantes y la prevalencia de las peticiones voluntarias de traslado**, con obligación del Banco a atenderlas. Aunque la Sentencia de la **Audiencia Nacional** del 26.11.2007 **NOS DIÓ LA RAZÓN**, el recurso presentado por el Banco ante el Tribunal Supremo, anula esta Sentencia de la Audiencia sin demasiado razonamiento; por lo que ahora el Recurso de Casación lo hemos interpuesto desde CGT.

En la Homologación de BB.SS., de cuyos resultados y pese a no firmar nos sentimos corresponsables pues hubo verdadero protagonismo propositivo de CGT, se impuso el tipo de cierre que exigió la Dirección, dejando demasiados flecos en el último trámite de negociación lo que nos llevó a CGT a no suscribir finalmente ese Acuerdo. Sin embargo, meses después, ante la cerrazón de la Dirección en reconocer la Jurisprudencia legal, tuvimos que interponer **Conflicto Colectivo demandando el tiempo con contrato temporal a los efectos de la Liquidación de los Premios de Antigüedad**. A las puertas de la Vista Oral en la Audiencia Nacional, **la Dirección aceptó contabilizar los contratos temporales para el recálculo de los Premios, siempre y cuando lo solicitase el trabajador**. Aunque las personas afectadas rondan las 4.000, bastantes no han solicitado el ejercicio de su Derecho. No se trata de cuántas acciones y/o vacaciones supone a cada persona, sino quién ejerce un Derecho o si ese Derecho ha de ser respetado de entrada por quienes gestionan esta empresa.



Con Gente como Tú