



A.- OTRA FARSA: ¡ENCUESTA GALLUP!

Como no podía ser de otra manera, todo ha salido fenomenal en la encuesta anual del Gallup; no es para menos, ya que no hay nada de que quejarse, nada que mejorar, y sí mucho por estar agradecidos/as. Recapitulemos: Han echado a 3.000 familias a la calle en un Despido Colectivo, el ambiente en las oficinas es horroroso e inhumano, con la plantilla que queda soportando amenazas de una clientela que no se ve atendida por tanto cierre de oficinas y falta de personal, los objetivos crecen sin medida, los incentivos son rebajados (ya ni se molestan en dar explicaciones) tras finalizar el periodo. Estamos en un claro "sálvese quien pueda". En SSCC y Territoriales les falta gente, con una total impotencia por no poder atender adecuadamente a sus compañeros/as de la Red, y así un larguísimo etcétera. Pero los dirigentes de arriba no quieren ver nada: todo está bien, y así lo refleja el punto porcentual de mejora en la encuesta Gallup. La pregunta clave a estas alturas: **¿ALGUIEN SE LO CREE?**

B.- QUE TIEMBLAN: CASO VILLAREJO.

La Audiencia Nacional estrecha cada vez más el cerco sobre BBVA. El juez de refuerzo, **Joaquín Gadea**, ha citado a declarar, aún sin fecha, a varios empleados de la entidad financiera, que se encuentra **investigada como persona jurídica**, para aclarar hasta qué punto el banco tenía conocimiento de que el comisario jubilado **José Manuel Villarejo** estaba al frente del Grupo Cenyte, el entramado empresarial que fue contratado entre 2004 y 2017 para realizar diversas labores de investigación. Imaginamos, como siempre ha mantenido el Presidente, QUE NADIE SABÍA NADA Y SON INVENCIONES DE LA PRENSA. ¡Qué pena de imagen está dando desde hace demasiado tiempo "nuestra casa"!

C.- LA NO DEROGACIÓN DE LA REFORMA LABORAL:

Cinco abogados laboristas han analizado la supuesta reforma laboral. La valoración general que ofrecen es coincidente: se trata de un texto descafeinado que no solo NO recupera derechos perdidos, sino que consolida los desmanes del PP, y además lo hace por la vía del consenso, por supuesto con los de siempre: CCOO y UGT. **Lo más positivo es la eliminación de los contratos de obra y servicio**, sin embargo, hecha la norma hecha la trampa, por los resquicios que quedan para la picaresca. **El 90% de los contratos fraudulentos, ni se detectan.**

Ante la inevitable pregunta de si estamos ante un texto que mejora las condiciones de vida de la clase trabajadora tenemos que responder que... depende. Si se valora precepto a precepto no se puede negar que introduce mejoras respecto al texto que quedó pulido con la reforma laboral del 2012, pero si uno usa como referencia las condiciones laborales anteriores a dichos textos, sin duda alguna la reforma es muy insuficiente.

Respecto a la temporalidad, tenemos que decir que es el eje principal de la nueva reforma, con lo cual lo que han hecho es, simplemente, limitarla. Observamos que se perciben modificaciones en los contratos formativos con el fin de limitar su duración. **Desaparece el contrato de duración determinada por obra y servicio que ha sido una fuente de fraude en la contratación**, quedando únicamente el contrato fijo de obra para el sector de la construcción. Se disminuye el umbral de la limitación del contrato de trabajo temporal establecido en el artículo 15 ET, para tener la consideración de indefinido de 24 meses en un periodo de 30 meses a 18 meses en un periodo de referencia de 24 meses.

Otra cuestión positiva para las personas trabajadoras temporales es el derecho de información, que se les reconoce expresamente para conocer las vacantes que se puedan producir en la empresa.

Respecto a la subcontratación, la principal novedad positiva consiste en que el convenio colectivo de aplicación de las empresas contratistas será el del sector de la actividad desarrollada por la contrata.

Respecto a los ERTE, se refuerza su mecanismo. Se reconoce de forma expresa la **causa de fuerza mayor por salud pública**, lo cual deja constancia que situaciones como la pandemia que vivimos pueden ser más habituales de lo deseable y que durante un ERTE no cabe acudir a nuevas externalizaciones o contrataciones laborales (¿durante un ERE Sí?).

Respecto a la causalidad en las extinciones y suspensiones de los contratos de trabajo: Se mantiene la presunción de la existencia de la causa cuando media acuerdo en los ERTE entre la mayoría de la parte social y empresarial por lo que solo cabe impugnación en caso de fraude dolo o coacción.

Otro aspecto importante es **la modificación sustancial de las condiciones de trabajo** recogido en el artículo 41 ET: Ahora se permite alterar por voluntad del empresario elementos cruciales del contrato de trabajo como es una jornada de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, la remuneración etc.

Respecto a la negociación colectiva, permanece la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, es decir, seguimos en manos de los de siempre. Únicamente se elimina la prioridad respecto de la retribución salarial manteniéndose el resto de aspectos lesivos.

D.- ¿QUIEN DIJO MIEDO AL 2022?:

Según anunciaba el Cinco Días, BBVA afronta el año 2022 como uno de los bancos más rentables y eficientes de la Zona Euro. Asesor Rating confirmaba la calificación de A y su tendencia estable. Tras un ejercicio 2020 en el que la crisis del Covid 19 impactó intensamente en los resultados del conjunto del sistema financiero español y europeo, los estados financieros presentados por BBVA en los 9 primeros meses de 2021 reflejan una vuelta a la normalidad previa a la pandemia. BBVA ha generado un resultado de 3.727 MM de euros en los 3 primeros trimestres del año, lo cual representa un aumento del 84,9% frente al mismo período del ejercicio anterior. Tras las últimas operaciones corporativas, como la venta del negocio en EEUU y la propuesta de OPA sobre las acciones minoritarias en Turquía, BBVA ha variado la proporción 50-50 de beneficios en mercados maduros y emergentes a un 30-70 en favor de los segundos. Llegados a este punto, se hace necesaria la pregunta: **¿Fue necesario un proceso de despido colectivo afectando a 3.000 familias?** Estos datos, que todos los sindicatos los vimos, y así lo hicimos ver cada uno en nuestra exposición de alegatos, no fueron suficientes para que los sindicatos CCOO, ACB y UGT siguieran con su apoyo incondicional a la propuesta de ERE del Banco. El enemigo en casa. **Despiden a casi 3.000 personas trabajadoras y a su vez contratan ETT's** (porque la situación en oficinas es inaguantable) y encima siguen ofertando plazas para contratar profesionales en sus agencias. **NOS VEMOS EN EL TRIBUNAL SUPREMO**

ENERO 2022