

ADIOS 2012, ADIOS

Se nos acaba el año 2012. ¡Por fin! ¡Vaya añoito que hemos tenido! Recortes, paro, huelgas, tensión social, batallas políticas de todos los colores; vamos, que no nos hemos librado de nada. Bienvenido sea 2013 y descanse en paz el 2012.

Por lo pronto, al decir de algunos expertos, ya se empiezan a ver algunos "brotes verdes", y, aunque estas opiniones no son compartidas por todos, no dejan de ser noticias esperanzadoras. Sin embargo, aún queda mucho por hacer, pero esperemos que el 2013 nos dé alguna que otra alegría más, que buena falta nos hacen.

Por nuestra parte, hemos seguido con nuestras cosas especialmente preocupados por un grupo de asociados muy especial: un sector que está siendo particularmente castigado por las decisiones del gobierno y que nos afecta directamente porque son una parte importante de nuestros asociados. Nos referimos a los prejubilados.

Los prejubilados es un sector que, hoy, está olvidado de todos. No se sienten representados por nadie y a nadie pueden recurrir para defender sus derechos; no pueden participar en instituciones que administran sus intereses, como fondos de pensiones, planes de empleo etc.; no tienen representación sindical porque en la práctica están fuera de ella porque no pueden participar en la elección de los representantes laborales ni, en consecuencia, estos son sensibles a sus problemas; tampoco pueden recurrir a la empresa en la que trabajaron porque ésta ha suspendido toda relación con ellos.

Uniter, como asociación, tiene la obligación de ofrecerse como cauce para la defensa de los intereses de este grupo y, en este sentido, hemos estado trabajando para que los prejubilados puedan estar representados en la Comisión de Control del Plan de Empleo del BBVA, como os hemos venido informando. Y trabajaremos con ellos en otros temas

Transcurridos ya unos años desde el inicio de nuestras actividades y cumplidos los primeros objetivos, nos hemos marcado un plan de acción para los próximos años que se basa en cuatro grandes prioridades: la dimensión, la definición de contenidos de los asuntos que consideramos preferentes, la comunicación y, por último, el desarrollo de temas, digamos, "lúdicos".

La dimensión es importante si queremos que se nos escuche en los foros a los que tenemos que dirigirnos. No basta con tener razón, hay que tener, además, fuerza para hacernos oír y esa fuerza nos la da, sobre todo, la dimensión.

La elección de los temas que afectan a nuestros intereses es nuestra razón de ser; es el motivo de nuestra existencia y, según la encuesta que hicimos en su día, el aspecto más valorado por los asociados. En esta ocasión, creemos que nuestros esfuerzos deben ir orientados a apoyar a uno de los sectores más afectados por las decisiones adoptadas como consecuencia de la crisis: los prejubilados. A ellos y a los temas que les preocupan dedicaremos nuestros mayores esfuerzos.

La comunicación ha sido siempre nuestro punto más débil. A pesar de nuestros esfuerzos para crear cauces de comunicación con los asociados no hemos sabido llegar ni, sobre todo, interesar a los asociados con los temas de nuestra asociación. El tema no es fácil pero intentaremos desarrollar nuevos medios que nos permitan mantener unas relaciones fluidas tanto ascendentes como descendentes.

Los aspectos lúdicos realmente no forman parte de las razones que dieron origen a nuestra asociación pero son importantes para crear vínculos entre los socios. En los próximos años trataremos de atender a la gestión de este tipo de actividades.

Y como final nuestro deseo para 2013 contenido en otra bendición irlandesa,

No te deseo un sendero sin nubes
Ni que tu vida sea un camino de rosas
Ni que no tengas nada de que arrepentirte
Ni que no tengas penas
Lo que yo deseo para ti es
Que seas valiente en los momentos de prueba
Cuando casi no brille la esperanza
Cuando otros pongan cruces sobre tus hombros
Que siempre tengas un amigo
que pueda llamarse así
en el que puedas confiar
que te ayude cuando estés triste
y que arrostre contigo las
tormentas de cada día
Y que los dones que te dio el Señor
sirvan de alegría a los que te quieren

SUMARIO



ENTREVISTA A...
Jose Ángel Sánchez Asiaín

TRIBUNA
Imagen actual de la banca

INFORMACIÓN FINANCIERA
Plan de Pensiones, Sistema de Empleo,
BBVA

COLABORACIÓN
Pre y jubilados BBVA en el voluntariado

LA ASOCIACIÓN
Lo que hemos hecho y lo que
queremos hacer

TESORERÍA
Información año 2012

José Ángel Sánchez Asiaín

“Saldremos de la crisis, pagando un alto coste”.

“Responsables, todos. No fuimos capaces de cambiar a tiempo el modelo económico”.

Tras toda una vida profesional dedicada al Banco y de ella dieciséis años como su presidente, sobra presentar aquí a José Ángel Sánchez Asiaín. Pero de aquel profesor, nacido en Baracaldo, que hace más de cuarenta años llegó a nuestro Servicio de Estudios, siempre habrá que destacar su fidelidad a la entidad, su espíritu de incansable innovador y su curiosidad intelectual que no conoce límites. Por algo le llamaron maestro de banqueros. En ello sigue, y por eso la crisis financiera ha sido el eje de la conferencia que recientemente dictó en la Academia de Ciencias Morales, y que nos sirve de prólogo para esta entrevista.

¿Por qué hemos llegado a la crisis actual?

Está muy claro que lo que nos ha llevado a la crisis son los errores que hemos cometido. La economía española ha venido generando, durante mucho tiempo, una serie de desequilibrios, que cada vez la hacían más vulnerable y aventuraban la necesidad de una purga larga y profunda. En ello estamos en este momento, pues no fuimos capaces de cambiar a tiempo el modelo económico que utilizamos.

Como complemento, hemos de añadir dos crisis más. Una, socio-política, que nace del componente territorial de la Unión Europea, y de todos los problemas que plantea el inevitable cambio que se está introduciendo en una comunidad tan diversa, tan poco estructurada y con tanta necesidad de coordinación. Y otra, la financiera, que de alguna manera asume los drásticos y violentos cambios que se han venido sucediendo en el mundo de las finanzas. Porque el colapso producido por el sofisticado sistema financiero de que nos hemos dotado, ha ido creando problemas muy diferentes y mucho más complejos que aquellos a los que estábamos acostumbrados.

¿Quiénes fueron los responsables?

Los responsables, sin duda, fuimos todos. Porque, como muy recientemente ha dicho José Manuel González-Páramo, miembro del Consejo Ejecutivo del Banco Central Europeo hasta muy recientemente, “falló todo”. Fallaron los gobiernos y sus políticas fiscales. Fallaron los bancos centrales. Fallaron los supervisores y los reguladores financieros. Y por su parte, los bancos fracasaron a la hora de evaluar sus riesgos. Es decir, que se

equivocaron todos los actores del mundo bancario. Desde luego, fallaron también los agentes individuales, empresas y familias, que gastaron y se endeudaron exageradamente, por encima de sus posibilidades. También fallaron los valores éticos en el momento en que surgieron conflictos de intereses.

Es claro que vamos a salir de esta crisis, pero pagando un alto coste, como ya lo estamos viendo. Aunque lamentablemente, todavía hoy no disponemos de la información suficiente para entender la realidad, ni distinguir exactamente lo que está pasando. Pero lo más urgente es decidir si queremos más o menos Europa. Y si queremos más, habrá que consolidar una verdadera Unión Europea, con la creación de una unión fiscal, y con una coordinación del aparato financiero, que son los únicos instrumentos que pueden hacer posible en el futuro la estabilidad que la Unión Europea necesita.

En 1974 fuiste nombrado presidente del Banco de Bilbao ¿Cómo recuerdas esa etapa de tu vida?

La recuerdo en líneas generales, y me siento muy orgulloso de haber dirigido a quienes colaboramos en el desarrollo del Banco en aquellos años, que fuimos muchos. Y del esfuerzo realizado para que aquella organización, que tanto había hecho en el pasado, se dotara de una estructura y de unos mecanismos acordes a los tiempos que estábamos viviendo. Era el momento de hacerlo, porque todo estaba cambiando a gran velocidad. Indudablemente, la banca comercial, tal como entonces se entendía, estaba perdiendo peso ante los nuevos agentes financieros. El cliente adoptaba un nuevo perfil, y sus necesidades se estaban modificando. Por su parte, la electrónica estaba dejando de ser una opción, para convertirse en una verdadera exigencia. Y el incremento de la competencia empezaba a demandar mejoras de productividad.

Estoy seguro que todos los que vivimos aquellos momentos, recordamos que el objetivo último era buscar un nuevo modelo, sustentado en el liderazgo tecnológico, en nuevos campos de negocio, y en el aprovechamiento de las economías de escala.

¿Cómo se implantó ese programa?

Lo primero fue trasladar nuestras preocupacio-

nes al conjunto de los componentes del Banco. Después trabajar juntos. Y como resultado, nuestra organización alcanzó pronto una notable presencia internacional, se diversificó, y amplió su “grupo financiero”, utilizando y haciendo operativo este concepto por primera vez en España. Aquello implicó fusionar en un solo año todos nuestros bancos filiales.

En el terreno estrictamente operativo, lo más importante fue cambiar el centro de gravedad de la estrategia de la contabilidad, es decir; pasar desde la operación bancaria, al cliente. Y lo pudimos hacer porque, para entonces, ya disponíamos de un grupo con muchas ganas de trabajar, mucha ilusión, y muy entrenado, que entendió la trascendencia y el significado de aquel cambio. Por cierto, los cambios realizados causaron estupor; porque eran absolutamente contrarios a la doctrina que entonces imperaba, aunque no mucho más tarde se convertirían en una práctica generalizada.

¿Hubo que cambiar muchas cosas más?

Sí, muchísimas. Pusimos en marcha nuevas visiones del negocio. Por ejemplo, el crédito personal, sobre el que aceptamos como único aval el de la persona que lo solicitaba, algo que en aquellos momentos parecía un disparate. Hasta ese momento, la banca no otorgaba créditos personales de ningún tipo, y las cajas de ahorro los concedían con la garantía de “dos firmas” de terceros. Pero nosotros entendimos que una persona que tuviera un puesto de trabajo, un domicilio, y una familia, respondería de su crédito. Y que el único problema que podía presentarse, el fallecimiento del cabeza de familia, se subsanaba con una póliza de seguro de vida a favor del Banco. Una oferta que tuvo una gran demanda, reforzando notablemente nuestra posición comercial.

Fuimos el primer banco que introdujo la tarjeta de crédito, lo que supuso un notable crecimiento de nuestra presencia en el mercado. Por cierto, con mucha resistencia en nuestra propia organización, hasta el punto de que un miembro de la Comisión Permanente, no aceptaba en los debates previos que la presentación de una “tarjetita” bastara para obtener una línea de crédito en la compra en un establecimiento, sin que el portador hubiera sido clasificado previamente. Entramos en la polémica de aquellos momentos



sobre la emancipación femenina, creando el Banco de la Mujer. Y como pura anécdota, fuimos el primer banco que, ante el escándalo de algunos, anunció sus servicios en televisión. También la primera institución española que incorporó a su hacer el Balance Social. Y pioneros en la creación de la figura del Defensor de la Clientela. Pero la pieza fundamental de nuestra estrategia fue regionalizar el Banco. Una estrategia que nos convirtió, por una parte, en un banco de provincias, y por otra, en una gran entidad nacional, moderna y competitiva.

¿Se cambió el modelo tradicional de funcionamiento de la banca?

Sí, sin duda. Y se hizo a base de mucho tiempo, por mucha gente, y con mucho trabajo. Fue una adaptación a las necesidades de aquel momento, que realizó el mismo equipo que preparó y llevó a cabo la fusión con el Banco de Vizcaya. Como resumen, lo que hicimos fue convertir el Banco en una industria de servicios financieros, personalizando la relación con los más de cuatro millones de clientes que teníamos entonces, e insertar en la sociedad nuestra organización, especialmente en las economías domésticas.

“Tenemos que decidir si queremos más o menos Europa”

Sin embargo, durante mucho tiempo, el objetivo más novedoso, el que más rompió con la tradición, y se convirtió en una bandera, fue dar a conocer sistemáticamente, y con antelación, nuestra estrategia. Un proceso que se inició en las juntas generales de accionistas, en las que, con regularidad, planteábamos los programas y las políticas a seguir; explicando con detalle el qué, el por qué y el cómo, el Banco iba cambiando sus modos de hacer; desde el punto de vista operativo.

¿Y cómo se planteó la fusión con el Vizcaya?

En realidad, la fusión no fue sino la respuesta a la necesidad imperiosa de que la banca española se dotara de una mayor dimensión. Lo fundamental era aprovechar al máximo los desarrollos cuantitativos y cualitativos que los Bancos Bilbao y Vizcaya habían acumulado por separado, tratando de reforzarlos desde su raíz, para lograr ser un grupo desburocratizado, flexible, tecnológicamente avanzado, e innovador; que asumiera valores éticos y responsabilidad social.

Todos recordamos lo que luego sucedió. Pero aquello, que ya es historia, fue un incidente que no afectó, de ninguna manera, a los resultados finales, ni al limpio proceso de fusión. Lo demás ya está olvidado. En todo caso, a la hora de recordar la pequeña historia de nuestro Banco, y de hacer un juicio de valor; nos tenemos que preguntar dónde están hoy los grandes bancos que

“En la crisis, los bancos fracasaron a la hora de evaluar sus riesgos”

competían con nosotros, siempre por delante: el Central, el Banesto y el Hispano.

El Banco también tuvo una importante actividad cultural, ¿qué recuerdas?

En esta línea, destacaré la adquisición de Espasa Calpe, la editorial histórica española, desde la que hicimos una intensa labor; con reimpressiones de libros olvidados de nuestra producción literaria. También introdujimos las becas Fulbright. Y fue muy importante nuestro papel en la creación de lo que hoy sigue siendo el Colegio Libre de Eméritos. Apoyamos actividades musicales. Las exposiciones de pintura y escultura se impusieron en nuestras oficinas, superando las 1.500 en muy pocos años, con un programa que permitía tener abiertas diecisiete salas de exposiciones. Como colofón de la actuación en este campo, en 1990 se creó la Fundación BBV, dedicada a la reflexión y el debate, para profundizar en los grandes problemas que afectaban a la sociedad, con carácter multidisciplinar y horizonte temporal largo. Se le dotó de 14.000 millones de pesetas de capital, que entonces era mucho dinero.

Entrevista a José Ángel Sánchez Asiaín

¿Además de presidente de nuestro Banco fuiste banquero del Vaticano?

En cierto modo, sí. Y estoy muy orgulloso de haberlo sido. Mi incorporación al Vaticano se produjo en 1989, y allí estuve hasta el 2006. Diecisiete años. En realidad, a esa institución se le conoce más como el IOR (Istituto di Opere di Religione), y es un banco privado con sede en la Ciudad del Vaticano, instituido en 1942 por Pío XII. Cuando me incorporé, acababa de terminar el largo y conocido proceso de la quiebra del Banco Ambrosiano, que de forma tan importante afectó al IOR como Banco, y al Vaticano como institución, lo que estaba exigiendo una renovación a ultranza.

El Papa consideró que la dirección del Banco debía ser colegiada y no personal, como en la etapa anterior. Y para ello se creó el Consiglio di Soprintendenza, algo así como el Consejo de Administración de un banco privado. Con ello se garantizaba que la institución no estuviera nunca más en manos de eclesiásticos, ni de una sola persona. Sus miembros deberían ser profesionales expertos de diversos países. Y esto fue lo que se hizo. Formamos parte de aquel primer Consejo un alemán, Theodor Pietzcker del Deutsche Bank. Un suizo, Philippe de Weck, ex Presidente de la UBS. Un norteamericano, Thomas Macioce, empresario. Un italiano, Angelo Caloia, Presidente del Mediocrédito Lombardo, y un español, que era yo. Acometimos una profunda reforma de la institución, a la que dotamos de unas normas de funcionamiento acordes con lo que era, con el papel que jugaba, y con lo que se esperaba que hiciera. A ello añadimos un pequeño grupo de control, integrado por cuatro expertos en censura de cuentas. Uno de ellos, de la plantilla del Banco de Bilbao, al que todos conocemos, Rodolfo Molinuevo, que sigue en su función, porque lo está haciendo con eficacia y con éxito.

¿Tuviste relación con Juan Pablo II?

Sí, y fue muy gratificante conocerle de cerca. Fue quien cesó a Marcinkus en el IOR, por su disparatada política de inversiones. Y a partir de ese momento, siguió muy de cerca su evolución. Especialmente en los primeros cinco años, que fueron los más duros por el cambio de modelo en el proceso de toma de decisiones, y en la estrategia financiera.

¿Qué más recuerdas?

El interés que ponía el Papa en todas las cues-

tiones relacionadas con el Banco, y el tono y contenido de sus reacciones, que fue especialmente ilustrativo de su manera de actuar. Un ejemplo. Nuestra primera decisión como Comité consistió en sustituir al anterior director del IOR. Encontramos en Estados Unidos un candidato que cumplía el perfil, y debatimos sus condiciones. Pero hubo que consultar al Pontífice, porque los cardenales no la veían clara. Cassaroli y Gantin subieron a verle. Y no tardaron mucho en volver: "Ha sido muy rápido y rotundo", dijeron. "Nos ha hecho dos preguntas y ha resuelto la cuestión simplemente con un gesto. Eso ha sido todo". Dos preguntas: ¿está bien preparado para la tarea?, ¿la remuneración de que se habla es de mercado? Y una vez que los dos cardenales hubieron respondido sí a ambas preguntas, en función de lo que les había transmitido el Consiglio, el Papa "les despidió", como contaron al bajar; "con un simple gesto", que podía traducirse algo así como "¿y qué otra cosa podemos hacer? No perdamos el tiempo".

¿Diecisiete años en el IOR dan para mucho?

Sí, y sin duda fue una aventura apasionante en todos los aspectos. Trabajar en el Vaticano, trabajar en banca, hacerlo con colegas de excepción, y en un momento crítico de un banco de aquella significación, fue una gran experiencia. También lo fue por todo lo que aprendí y pude vivir. Empezando por mis conversaciones con el cardenal Agostino Cassaroli, entonces Secretario de Estado, con el que llegué a tener una entrañable relación.

¿También te relacionaste con el futuro Benedicto XVI?

Sí. El entonces cardenal Ratzinger era prefecto de la Congregación para la Doctrina de la Fe, y resultó estar muy interesado en un proyecto que estábamos desarrollando en la Fundación BBV sobre los aspectos éticos del genoma humano, al que ya habíamos dedicado mucho tiempo y mucha reflexión, porque era una cuestión muy atractiva y del mayor interés.

Por razones de mi propio papel en el IOR, tenía una muy frecuente relación con el cardenal Castillo Lara, que entonces era Gobernador de la Ciudad del Vaticano. Y con él había hablado en bastantes ocasiones de ese proyecto del genoma, por el que él también se interesaba mucho. Nos cuestionábamos si los recientes descubrimientos de nuevos genes que afectaban al comportamiento humano, terminarían incidien-

do en la interpretación de lo que de verdad significaba el libre albedrío. Incluso, y sin duda exagerando, llegué en algún momento a expresar el temor de si

esto no podría convertirse, en el futuro, en un segundo caso Galileo. Y Ratzinger, que conoció esa preocupación y esa pregunta, organizó una comida de los tres en el Palacio del Governatorato del Vaticano, para que le explicara exactamente lo que estábamos haciendo en España en la Fundación, y el estado y dirección de nuestra investigación. Independientemente de que mi tesis tuviera o no consistencia, todavía recuerdo de aquella comida, y de otros encuentros posteriores, la categoría excepcional del que hoy es nuestro Pontífice y todo lo que de él aprendí.

¿Y ahora qué haces, en qué ocupas tu tiempo?

Más o menos lo que he hecho siempre. Sigo trabajando, pero ahora como jubilado. Valga un pequeño inventario de lo que hoy son mis preocupaciones. Empezaré por mi trabajo en las Academias.

Ingresé en la Academia de Ciencias Morales y Políticas en 1987, y desde entonces acudo con regularidad a nuestras sesiones semanales. Los cuarenta y cuatro académicos, en riguroso turno, tenemos que exponer, una vez al año, nuestra visión sobre alguna cuestión de nuestra especialidad, y contestar a las preguntas que planteen el resto de los miembros. Mis últimas intervenciones han sido sobre la crisis y sobre la cultura de la competitividad.

La Real Academia de la Historia la formamos treinta y seis miembros. Ingresé en 1992. Las sesiones son también semanales, y la fórmula es la misma que en la de Morales. Un ponente y debate. Mis últimas intervenciones han sido sobre el Contenido financiero de los antecedentes y preparación de la sublevación del 18 de julio, y sobre Financiación de la guerra civil española de 1936, un pequeño resumen del libro que acabo de publicar sobre esta materia, en la que llevaba muchos años trabajando. En esta Academia tengo a mi cargo la tesorería de la institución.

También soy académico de la Academia Scientiarum et Artium Europaea. Esta se constituyó en Salzburgo, en 1990, por iniciativa del cardenal König. Está presente en veintiocho países, y en 1997 se estableció en España, con el objetivo de colaborar, desde la perspectiva española, a la investigación y el análisis de los problemas que afectan a la construcción de una nueva Europa. Soy miembro de su Senado y presido la delegación española, integrada por 67 miembros. En los dieciséis años de mi presidencia, la Academia ha promovido en España más de cincuenta estudios sobre grandes problemas europeos. Hemos trabajado, entre otras cuestiones, sobre "el modelo sanitario", "los sistemas universitarios", y muy especialmente, sobre "los desafíos de Europa en el siglo XXI". Desde 1991 soy también académico honorario de la Real Academia de

“Me siento muy orgulloso de haber dirigido a quienes colaboramos en el desarrollo del Banco”



Bellas Artes de San Fernando y desde 1994 de número de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de Barcelona.

¿Además de tu actividad académica, también te ocupas en temas sociales?

Desde el año 2000 presido la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción, que acaba de cumplir veinticinco años de vida. La Reina es su presidenta de honor, y está muy volcada en ella. La FAD nació en una época en la que España estaba profundamente alarmada por el fenómeno de la heroína. Era entonces una sociedad asustada, que solicitaba medidas urgentes para hacer frente a una realidad que le había sorprendido. Desde entonces las cosas han cambiado mucho, y permanentemente están cambiando. Hoy la lucha contra la droga ya no pone el acento en la sustancia, sino en las personas, en los consumidores. Utilizamos para ello estrategias educativas que persigan el fortalecimiento de la persona, de su autonomía, y de su capacidad crítica, junto al desarrollo de nuevas inquietudes que dejen en los jóvenes menos espacio a las drogas. Para ello utilizamos toda clase de herramientas, entre las que el cine se ha convertido en una muy destacada. En estos años, y con el objetivo de luchar contra las drogas a través de la educación, hemos trabajado con más de seis millones de alumnos, de la mano de 150 educadores, en más de 50.000 colegios. Cinco millones de padres y madres han

recibido información y formación de la FAD. Y hemos investigado sobre diferentes aspectos de los problemas que plantean las drogas, organizado nueve congresos sobre esa realidad y su contexto social, y ofrecido a la sociedad numerosas campañas de sensibilización, con más de medio millón de impactos en los medios de comunicación.

Ahora, y como instrumento para mejor movernos en ese campo, acabamos de crear el Centro Reina Sofía de Análisis sobre Adolescentes y Jóvenes, porque pensamos que superar la crisis actual exige un cambio radical en las políticas sobre la población juvenil. Por el momento el Centro ya ha implantado una revista electrónica, un aula virtual, una página web y una red social de mediadores y expertos en juventud.

¿Algo más?

Éstas son, más o menos, mis actuales tareas. Hace muy pocos meses que he dejado la Presidencia de Cotec. La asumí en el año 1990, cuando se creó, a sugerencia del Rey, que sigue siendo su presidente de honor. Su objetivo era contribuir al desarrollo económico de nuestro país, mediante el fomento de la innovación tecnológica en la empresa y en la sociedad española. Sobre ello hemos trabajado mucho en estos veintidós años, y con éxito. Pero soy consciente de que, por ley de vida, hay que ir dejando ocupaciones de responsabilidad en primera línea. Y creo que ya es hora de empezar a hacer de esta

convicción, una realidad. He empezado por dejar Cotec. Poco a poco vendrá lo demás.

Por último ¿Estás contento de que dos de tus hijos sean ahora importantes directivos de Banca? ¿Qué consejos les has dado?

Desde luego que lo estoy. Y en todo caso he tratado de dejarles claro que la banca está viviendo un cambio permanente, aunque en el fondo su naturaleza siga siendo la misma. Porque la banca no se define, ni debe valorarse, por sus instrumentos, ni por sus técnicas, ni por sus actuaciones. Al final, la esencia de la banca se expresa en conceptos y en objetivos, aunque estos estén siempre cargados de referencias a una realidad, a la que hay que acomodarse. Y esa banca no tiene otro objetivo que el servicio al cliente y a la sociedad. Por ello no debemos hablar del futuro de la banca, sino de la banca del futuro.

Las recomendaciones que se pueden dar a los nuevos y futuros banqueros, son muy pocas y muy concretas. Que sean siempre coherentes y honestos. Que tomen todas sus decisiones pensando en el largo plazo. Y que en todo momento se consideren servidores de la sociedad. No hay más.

“ La banca no tiene otro objetivo que el servicio al cliente y a la sociedad”

Imagen actual de la Banca

Es algo muy sabido, casi un tópico, que la figura clásica del banquero ha tenido en el arte, en la literatura y en la tradición en general, un perfil de usurero, de personaje nefasto, que en nuestra cultura alcanzó rasgos judaicos de divertida caricatura. Y así se conservó durante muchos siglos. Por Rodolfo Hernandez

Pero en nuestra realidad más próxima, allá por los 1800 y principios del siglo XX, fue cuando se comenzaron a crear los primeros bancos modernos, pequeños bancos locales, en zonas urbanas, en regiones mineras, en núcleos comerciales, que fueron creciendo y expandiéndose, como el caso del Banco de Bilbao, fundado en 1857, en una sociedad comercial y con vistas a la financiación del ferrocarril de Tudela a Bilbao.

Y fue en la época moderna, a nivel mundial, cuando los Bancos se convirtieron en la institución social y operativa que hemos conocido. Tal vez después de superar el Crack del 29, e iniciada la New Deal que reguló la actividad bancaria con la *Banking Act* del 33, con la ley de obligaciones federales, o con la Ley Glass-Steagall que limitaba riesgos, protegía depósitos y constituía un dique contra futuras inundaciones financieras. Y, desde luego, con la obligada reactivación tras la II Guerra Mundial, fue cuando la Banca se incorporó definitiva y eficazmente a nuestras vidas, se convirtió en un capitalismo de Estado y participó en el progreso y desarrollo de los pueblos con una imagen positiva sostenida prácticamente hasta nuestros días.

Pero he aquí que, de pronto, hace poco tiempo, unos iluminados, todavía vivos y coleantes, tienen la ocurrencia de derribar diques, abrir todas las compuertas y dejar que la riada financiera fluya a raudales por doquier sin cortapisa ni limitación alguna. Y, claro, ya sabemos el dicho americano aquél de que "No hay nada más cobarde que un millón de dólares... asustado", pero al que podríamos remedar añadiendo: "Ni nada más osado que un millón de dólares inmune". O la sentencia de Rosthchild: "Denme el control sobre la moneda de una nación y no tendré que preocuparme de aquellos que hacen las leyes".

Y así fue, así nos anegó el tsunami, la catástrofe mundial que todavía nos ahoga. Así nacieron las *subprime* basura, las quiebras fraudulentas, el capitalismo salvaje, los Lehman Brothers, las burbujas inmobiliarias, los Madoff, las más escandalosas y deshonestas conductas que nunca hubiéramos podido imaginar. Y la ola

devastadora llega a nuestra orilla; y en nuestra orilla: mayor burbuja inmobiliaria todavía, créditos sin control, estafas preferentes, consejos de administración dorados, blindajes vergonzosos, legiones de parados, desahucios implacables, recesión, agitación social que no ha hecho nada más que empezar; parálisis de los bancos que alguien había calificado poco antes como los más robustos del mundo, rescates increíbles con el dinero del pobre pueblo cada vez más pobre, expoliación de las cajas de ahorro (jantes benéficas!), ceguera de los órganos públicos de control... Y, así, toda una letanía de infortunios que no hubiéramos podido imaginar ni en la más oscura pesadilla.

Hemos contemplado estas circunstancias para llegar a una meta real y lamentable: La imagen actual de la Banca. En todos los días de nuestra vida, en todos los análisis históricos recientes, en todas las experiencias vitales que podamos tener a mano, nunca jamás hemos conocido unas circunstancias en las que la imagen de la Banca haya alcanzado los abismos de desprestigio que ha logrado en este corto período de tiempo en que convivimos. Tan es así, que la imagen clásica y literaria del banquero tópico que citábamos al principio parecería hoy un piadoso siervo franciscano comparado con el de la realidad actual.

En las encuestas de opinión, en los medios de comunicación, en las tertulias, en la calle, en la barra de los bares, en familia, en todas partes, a derechas y a izquierdas, la opinión sobre la Banca en nuestro país es unánime y totalmente negativa. Tanto como para que un veterano bancario podría pedirle a su hijo: "Por favor; no le digas a mi nieto que he trabajado en un Banco". Y por si faltaba algo, hasta Hollywood, tan endeble y flojo en esta época, afiló sus más incisivas armas y trajo a nuestras pantallas todo un muestrario artístico e implacable de esta imagen. Nada menos que el "Inside job" de Ferguson, "Capitalismo", de Moure, "Margin Call", de Chandor o "El fraude" de Jarecki, entre otras películas que suponemos habrán visto y que siguen a nuestra disposición por esas videotecas. Incluso el cine francés, de la batuta de Costa-Gavras, acaba de estrenar "El Capital", donde

pone a los banqueros a caldo y hasta se permite frases como la de: "Somos los Robin Hoods modernos: robamos a los pobres para dárselo a los ricos". Vehemencia disculpable si se tiene en cuenta que el director es griego, pero que, en cualquier caso, entre todos han dictado una condena sin paliativos para la Banca de hoy.

Llegados a este punto, queremos aclarar el propósito que nos ha llevado a resumir este caótico panorama bancario y a pergeñar estas líneas.

Pues bien, se trata de constatar que entre las pocas entidades financieras, (tan pocas que se pueden contar con los dedos de una mano), entre las pocas entidades financieras de este país que han salido indemnes de la catástrofe general, nuestro Banco, repito, nuestro Banco ocupa un lugar preeminente después de superar todos los análisis de balances, los stress-test, las pesquisas inquisidoras europeas, las calificaciones de dudosas agencias, etc. y, en consecuencia, ostenta una fortaleza y una salud que no necesitan medicina paliativa alguna ni piadosos rescates, ni ayudas de dinero público, ni ninguno de los remedios de urgencia que precisan las demás entidades financieras, hoy en la UVI en estado de coma.

Esta circunstancia, esta evidencia nos produce una íntima satisfacción y nos lleva a tomar una postura personal que en modo alguno puede resultar indiferente o mantenerse al margen de la saludable situación de nuestro Banco. En algún pequeño artículo anterior; en estas mismas páginas, cuando contemplábamos el crecimiento y el progreso material que había conseguido el Banco en las últimas décadas, reclamábamos el derecho a pensar con legítimo orgullo que en muchos de los logros organizativos, informáticos, de productos, y de tantos éxitos alcanzados, estábamos nosotros, todos nosotros que habíamos entregado durante muchos años trabajo y dedicación en diferentes cometidos y lugares pero en iguales dosis de entusiasmo y entrega. Y decíamos que, con ello, creíamos haber contribuido a fortalecer los cimientos del sólido edificio que hoy constituye nuestra empresa.



Pero ahora, además, estamos hablando de conductas, de valores morales cuya ausencia ha determinado la negativa imagen de la Banca que nos lleva a estos comentarios. Y en esa escala de valores podemos afirmar que la filosofía de empresa que practicamos en nuestra vida profesional nunca incurrió en las inculcables prácticas en que han abundado tantos colegas hoy vilipendiados. Por ejemplo, no recordamos haber recibido ni canalizado nunca alguna instrucción que pudiese significar la captación engañosa de clientes o la venta de producto alguno que no fuera transparente. Es más, los beneficios lógicos del Banco y los de nuestros clientes no representaban intereses contrapuestos sino, bien al contrario, unos y otros se alimentaban mutuamente, sin unos no existían los otros.

Recientemente un querido compañero nuestro escribía en "El 7.80" bilbaíno sobre el recuerdo de su incorporación al Banco, allá más o menos cincuenta años antes. Recordaba que ese día había expuesto ante el directivo que le había acogido la idea de que "el cliente era lo primero" y recordaba también cómo este directivo le había corregido cariñosamente diciéndole: "Lo primero es contar con empleados preparados

y **motivados**, lo segundo con un Banco como institución de prestigio y **solidez** y, en tercer lugar, con el cliente que elige su Banco si le inspira confianza y es bien **atendido**."

Y ésta ha sido durante toda nuestra vida laboral la filosofía que ha presidido nuestro comportamiento, la cultura de empresa que hemos practicado y predicado en foros nacionales y extranjeros como pioneros de un *management* de calidad y participación de recursos humanos eficaz y productiva.

Cuando escribimos estas líneas, leemos en la prensa nacional que la profesora de la Babson College, Mary C. Gentile, ha venido a España, precisamente de la mano del BBVA y Esade, a presentar su libro "Dar voz a los valores". Se pregunta el articulista si conoce que los Bancos están en la picota en España y en el mundo por el papel que han tenido en la reciente crisis financiera y se comenta que a este reto responde la restauración de los valores que pretende la profesora en su libro, de manera que la ética empresarial y la responsabilidad social deben constituir de nuevo la base de los conocimientos y del comportamiento de los profesionales de la Banca.

La presencia del BBVA en esta información periodística nos permite pensar que nuestra empresa, en medio del deteriorado panorama financiero general, conserva una imagen limpia y se mantiene en la buena senda, que su crecimiento y fortaleza material no han reducido el caudal anímico que durante muchos años ha ido acumulando y al que todos hemos contribuido. Pero toquemos madera, que los hados nos sigan siendo propicios, sin más vientos gélidos del Rhin que soplen sobre nosotros, ni más interventores bruseleses. Porque en el mundo de hoy las vivencias, las culturas, los conocimientos, las experiencias, no se desarrollan en templos, en ateneos, en escuelas, o en estadios, no, se representan en los mercados, en los omnipotentes, únicos y despiadados mercados.

Pero estamos convencidos de que, si la crisis actual va a permitir al mundo sacar una lección positiva, será la de que la aceptación de la corrupción y de la carencia de valores morales como moneda única, acabará llevando a la ruina de los que especulen con ella. Y lo más lamentable será que esa ruina no sólo arrastrará a los culpables, sino también a muchos inocentes, como por desgracia ya lo estamos comprobando en la actualidad.

Plan de Pensiones, Sistema de Empleo, BBVA

Por Frutos Lorenzo

Este es un pequeño resumen de la charla-coloquio convocada por UNITER, que tuvo lugar el martes 20 de Noviembre de 2012.

1.- GÉNESIS DEL PLAN DE EMPLEO

La fusión en Octubre de 1999 entre BBV y ARGENTARIA dando lugar al actual Grupo BBVA, trajo entre otras consecuencias en el plano laboral, un tratamiento igualitario de los compromisos por pensiones a los que tenían derecho los empleados en activo de ambas procedencias.

ARGENTARIA, hace años que ya tenía externalizados esos compromisos con sus empleados; por ello, La Ley de Planes y Fondos de Pensiones al impedir tratamiento desigualitario (principio de no discriminación) entre los empleados de una misma empresa, venía a obligar a BBVA a externalizar los compromisos por pensiones y prestaciones ya causadas derivados del vigente Convenio Colectivo de Banca para los empleados procedencia BBV, y para todos aquellos que pudieran ingresar en el futuro en BBVA.

El 14 de Noviembre de 2000, se llegó a un acuerdo con la inmensa mayoría de la representación sindical sobre un Sistema de Previsión Social Complementario, formalizándose un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo para los colectivos antes mencionados (antiguos BBV y nuevos BBVA), que se anexionaron como colectivos I y J al Plan de Pensiones ya vigente en ARGENTARIA.

Básicamente, ese Sistema de Previsión Social consistía en Aportación Definida para contingencias de jubilación; y de Prestación Mínima Garantizada para el caso de fallecimiento o invalidez del trabajador.

Estos acuerdos tuvieron su reflejo normativo en las "Especificaciones del Plan de Pensiones, Sistema de Empleo, de BBVA", que se puede consultar en la Web de UNITER.

2.- SUBSIDIARIDAD

2.1 La subsidiaridad como consecuencia de la externalización

De acuerdo con la ley, el banco al externalizar sus compromisos de pensiones, mediante un contrato con una compañía de seguros, limita sus obligaciones a cumplir los términos de dicho contrato, esto es básicamente, pagar las primas convenidas. Es decir, el banco no responde subsidiariamente de los problemas que puedan sobrevenir a la compañía por mala gestión, por fraude, etc. a pesar de que la Dirección General de Seguros tiene la obligación de supervisar la gestión de la compañía y, especialmente, la gestión de los activos identificados que constituyen el Fondo de Pensiones.

2.2 Los riesgos de la externalización para los empleados

La ley de externalización quiere evitar que las reservas que la empresa tiene en su balance para pagar las pensiones de sus empleados puedan tener otros destinos en caso de crisis. Los problemas de la externalización surgen cuando la compañía de seguros, por diversas razones, tiene dificultades para pagar las pensiones. Hemos conocido por la prensa algún caso que ha obligado a intervenir a la empresa, o a los poderes públicos. Por esta razón UNITER considera que la empresa debe asumir formalmente la subsidiaridad en el cumplimiento de los compromisos de pensiones que originalmente haya contraído con sus empleados. En el caso de BBVA esto es más importante cuando la compañía de seguros no pertenece al Grupo, como es el caso de AXA.

2.3 Las actuaciones de UNITER

Con el asesoramiento jurídico más cualificado, UNITER ha impulsado una modificación legal que afirmaría la subsidiaridad de la empresa en el cumplimiento de los compromisos de pensiones adquiridos con sus empleados. La modificación propuesta por UNITER se incorporó como anexo a la Ley de Economía Sostenible con la aprobación de todos los grupos parlamentarios. El Senado rechazó nuestra modificación, demorando su estudio a una futura

revisión de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

UNITER ha dirigido sendos escritos a la dirección General de Seguros, al Banco de España y al BBVA, para dejar constancia de nuestra posición. Esto podría servirnos de apoyo en el futuro, si llegara a plantearse alguna situación en que tuviéramos que apelar a la responsabilidad subsidiaria del Banco.

3.- FIGURAS MÁS IMPORTANTES PARA EL PARTÍCIPE

3.1.- COMISIÓN DE CONTROL (Designación o elección de los miembros)

3.1.1.- Concepto

La Comisión de Control es el **órgano colectivo encargado de supervisar** el funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo.

Su composición y funciones están reguladas en el **Título V de las Especificaciones**, y en el **Acuerdo colectivo de fecha 13-12-2005** entre la representación empresarial y sindical. Normativamente, en **Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones**, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2002 de 29 de Noviembre en su artº 7; y el **Reglamento** que lo desarrolla de fecha 20-2-2004 en su Sección 2ª.

3.1.2.- Miembros y modos de elección

La Comisión de Control está constituida por 27 miembros:

- 14 en representación de los **partícipes**
- 11 en representación del **promotor**
- 2 en representación de los **beneficiarios**.

a) Representantes de los Partícipes

El **Acuerdo colectivo para la renovación de la Comisión de Control**, ya citado, amparándose en el artº 7.2 de la **Ley de Regulación sobre Planes y Fondos de Pensiones**, que permite el establecimiento de procedimientos de designación directa de los miembros de la Comisión de Control por parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y/o designación de los representantes de los partícipes y beneficiarios por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores de la empresa; **sustituyó el sistema establecido en la Especificaciones por el de designación directa** de los representantes de los partícipes, de forma proporcional a los resultados de las elecciones a miembros de los Comités de Empresa vigentes en el momento de producirse la designación. Del resultado de las **elecciones en Diciembre 2010**, la composición de los representantes de los partícipes es:

CC.OO.- 6; UGT - 3; CGT - 3; CC - 2

b) Representantes de los Beneficiarios

El Acuerdo colectivo citado no modifica el modo de designación de estos representantes, que **sigue siendo regulado en el artº 49 de las Especificaciones**: Listas abiertas

Cada candidatura deberá contar con el aval de un número de firmas de electores superior al 15% del total integrante del respectivo colegio electoral.

Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos podrán presentar candidatura sin necesidad de aval.

El **26 de Diciembre de 2010** se celebraron elecciones para este colegio (casi 4000 beneficiarios), presentándose candidatura por la Asociación de Jubilados, Prejubilados y Pensionistas de BBVA (JUBILBBVA), y CGT.

Resultaron elegidos los **2 representantes de JUBILBBVA**.

3.1.3.- Partícipes con limitación de derechos

La **fórmula de elección** de los miembros de la Comisión de Control como representantes de los partícipes **acordada el 13-12-2005** por los representantes sindicales en BBVA de CC.OO., UGT, CC, CGT y FITC, en base al artº 7.2 de la LPPF vigente, ha provocado una **merma de derechos fundamentales de representación (elegir y ser elegidos) a los partícipes con suspensión del contrato de trabajo**.

Todos los partícipes en activo que tengan suspendido su contrato de trabajo, no figuran adscritos a ningún centro de trabajo de la empresa; y por lo tanto, no pueden participar como miembros de pleno derecho en las elecciones sindicales a representantes de los trabajadores. Los resultados de esas elecciones determinarán los representantes de los partícipes en la Comisión de Control. Estos partícipes con suspensión del contrato de trabajo pueden agruparse básicamente en dos colectivos: **prejubilados o en excedencia**.

Sorprendentemente, estos colectivos con derechos fundamentales limitados, sí aparecen de forma destacada en el articulado de las Especificaciones del Plan de Pensiones:

Partícipes en **excedencia** (artº 10)

Prejubilados (artº 12)

3.1.4.- Propuesta de actuación

La importancia y trascendencia que supone esa discriminación, vulnerando el principio de igualdad ante la ley, al excluir de los órganos de control a partícipes en el Plan de Pensiones con suspensión de la relación laboral, hace necesario modificar la actual situación, emprendiendo iniciativas que se podrían concretar en:

a) Impugnación del Acuerdo 13-12-2005 en BBVA

Este Acuerdo para la renovación de la Comisión de Control que modifica, en parte, el artículo 49 de las Especificaciones sobre el modo de elección de los representantes (sufragio personal, libre, directo y secreto), por el de designación directa entre los representantes de los trabajadores de la Empresa, es claramente **"inconstitucional y nulo"**, en virtud de la declaración de inconstitucionalidad de la parte del artº 7.2 del RD 1/2002 de 25 de Noviembre, recogida en la **Sentencia del Tribunal Constitucional 128/2010 de 29 de Noviembre**, a instancia de la Asociación de Prejubilados de Telefónica.

La sentencia sostiene que "no hay ninguna justificación objetiva y razonable que avale la exclusión de determinados partícipes en el proceso de designación de sus representantes..."

b) Modificación legislativa

Amparándose en esa declaración de inconstitucionalidad, la nueva norma modificada debería **recoger un nuevo colectivo**, además de los de partícipes y beneficiarios, formado por todos aquellos **partícipes con suspensión o extinción del contrato de trabajo** (prejubilados, excedencias, partícipes en suspenso).

El número de representantes de este colectivo estará en función del número de miembros sobre el total de partícipes.

Las candidaturas sólo estarían formadas por electores de este colectivo, sin participación de los representantes de los trabajadores en activo, ya que estos trabajadores en activo ya tienen sus representantes en el otro colectivo.

c) Subplanes

La creación de diferentes subplanes conlleva la **posibilidad de contar con representantes** de cada subplan en al Comisión de Control del Plan, como señala el artº 7.2 de la **Ley de Planes y Fondos de Pensiones**.

3.1.5.- Normativa aplicable

Texto Refundido de la **Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones**, aprobado por Real Decreto legislativo 1/2002, de 29 de Noviembre.

Reglamento sobre Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por RD 34/2004 del 20 de Febrero.

Especificaciones del Plan de Pensiones, Sistema de Empleo de BBVA.

Acuerdo sindical para la renovación de la Comisión de Control del Plan y Fondo de Pensiones, Sistema de Empleo de BBVA.

Sentencia 128/2010 de 29 de Noviembre del **Tribunal Constitucional**.

3.1.6.- Actuaciones de UNITER

Sobre el tema de la representación de empleados con suspensión de contrato en la Comisión de Control (básicamente, prejubilados y excedentes), UNITER ha estado y continúa realizando gestiones tanto a nivel interno de BBVA, como presentando propuestas que permitan modificaciones legislativas que den amparo al derecho de representatividad, y se modifique la Disposición Adicional Tercera de la Ley 27/2011 de 1 de Agosto, sobre "actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social", que modifica el Texto Refundido

de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

También UNITER está llevando a cabo una campaña para contactar con el mayor número de prejubilados, y poder obtener en un futuro las firmas necesarias requeridas para presentar candidatura a las elecciones para representantes en la Comisión de Control, y defender con toda garantía los intereses de este colectivo.

3.2.- PRESTACIONES (COLECTIVOS I Y J)

Reguladas para los colectivos I y J (empleados procedencia BBV, y nuevas incorporaciones como empleados BBVA), en las "Especificaciones del Plan de Pensiones, Sistema de empleo, de BBVA"

Artº 47: Prestaciones, hecho causante, beneficiarios, pago

Artº 48 I, II, III: Invalidez, viudedad, Orfandad

4.- CONSULTAS RECIBIDAS EN UNITER

Disposición total del capital con traspaso a otro Fondo o Gestora

Como indica el artº 47 de las Especificaciones, llegado el momento de la jubilación, el partícipe podrá cobrar sus prestaciones en forma de renta, o en un pago único. Este capital podrá percibirse inmediatamente, o diferirlo.

El cobro de rentas queda sujeto al IRPF como rentas del trabajo. Si se cobrara en forma de capital, las aportaciones hasta 2006 quedarían exentas en el 40%. (Según normativa fiscal vigente). El Fondo no es traspasable a ningún Plan de jubilación, ni de BBVA, ni de otra Entidad.

El jubilado podrá destinar el capital abonado por la Gestora, a materializar cualquier activo financiero, depósito a plazo, ingreso en otro Fondo de Inversión, etc., pero la disposición en forma de capital estaría ya gravada.

Ampliación edad jubilación legal

El Banco sólo está obligado, y así lo reitera en todas las conversaciones que UNITER ha mantenido con la Dirección de RR.HH., al cumplimiento de los acuerdos de prejubilación firmados con cada empleado en su día; donde figura qué cantidad, y hasta qué fecha pagaré.

Si algún prejubilado, por las modificaciones legales que entrarán en vigor a partir de Enero 2013, tuviera que jubilarse más tarde del día en que cumpla 65 años (fecha que figurará en los acuerdos de prejubilación), el Banco estudiará en cada caso la situación, de momento su postura es no pagar ninguna cantidad extra a lo comprometido.

Pensión de viudedad

La prestación por viudedad queda recogida en el artº 48 II de las citadas Especificaciones. La cuantía de la pensión del Fondo es complementaria de la que corresponda por la Seguridad Social. Entre las dos deben alcanzar la suma del 50% de los conceptos pensionables del fallecido (cantidad que figura en los acuerdos de prejubilación). Ese 50% es la "Prestación Mínima Garantizada".

Si los derechos consolidados del partícipe en el Fondo, no alcanzaran a esa prestación mínima garantizada, el Banco aportará al Fondo la cantidad necesaria. En el supuesto de que la cifra de los derechos consolidados fuera superior a esa prestación mínima garantizada, el exceso será percibido por los beneficiarios (todos los herederos legítimos, no sólo el cónyuge supérstite).

Seguro de Prima Única Banco Santander

Algún socio también nos ha preguntado si se podría arbitrar una solución parecida a la que, al parecer, aplica el Banco Santander a través de un seguro de prima única. Para que esta vía sea posible, tiene que ser el Plan el que contrate el seguro porque si lo hace el titular se consideraría como disposición de capital. De todas formas se va a investigar más en profundidad como lo hace el Santander:

5.- ORGANISMOS PARA CONSULTA Y GESTION

- UNITER
- Oficina del Partícipe
- Gestora de Fondos
- Seguridad Social para consultas: sobre cantidad a percibir de pensión pública, trámites administrativos, etc.
- UNITER: Área Privada para socios

Pre y jubilados BBVA en el voluntariado

“El tiempo es oro”. Cuántas veces hemos empleado esta frase para acelerar determinadas actividades, finalizar reuniones..., o quitarnos de en medio tareas a las que no vemos sentido. Es verdad: todos valoramos nuestro tiempo porque procuramos realizar el máximo número de actividades que nos resultan favorables, incluido el descanso y el ocio. Pero esto también es cierto para las numerosas personas que entregan parte de su tiempo, gratuitamente, y colaboran así a sacar adelante una causa. Para ellos su tiempo vale lo mismo que para los demás. *Por Enrique Kaiser*

El concepto de gratuidad no cuadra con lo que se estila en esta época dónde el valor en euros afecta a todo. Sin embargo hay mucha gente que asume esta gratuidad como compensación que devuelven a la sociedad, o al menos, comparten con ella. Miremos alrededor y fijémosnos en los problemas sociales, asistenciales, medioambientales, vecinales, deportivos, políticos, etc. etc. Pues bien, para resolver una parte de dichos problemas, se crean organizaciones y asociaciones que descansan de forma importante en el voluntariado.

A los españoles tradicionalmente nos ha costado mucho menos dar dinero para paliar desgracias de uno u otro tipo, que aportar nuestro tiempo. Pero poco a poco se avanza también a buena velocidad, en la implantación de esta conciencia individual de “gratuidad en la entrega del tiempo”. Y en este grupo de voluntarios activos hay un núcleo muy importante de prejubilados y jubilados del BBVA, que ponen a disposición de los demás sus habilidades, experiencia y... SU TIEMPO.

Las actividades en que participan son múltiples: gestión de determinadas organizaciones con actividad en países con alto porcentaje de pobreza y hambre, acompañamiento de ancianos, apoyo escolar a inmigrantes, mejora del medio ambiente, atención integral a personas vulnerables, apoyo a organizaciones de pacientes con enfermedades singulares, reinserción de presos, organización de eventos solidarios, colaboración con asociaciones como UNITER, vecinales, sociales, religiosas, partidos políticos, etc. etc. Todos los que ahora ya son voluntarios en alguna causa os dirán que se sienten muy a gusto con ellos mismos.

En general prima el anonimato como es habitual en este tipo de actividad. Por ello es difícil evaluar cuantos prejubilados y jubilados del BBVA emplean parte de su tiempo en acciones de voluntariado. Lo normal es tener noticia de que tal o cual persona colabora con esta o aquella organización. Y poco más. Sin embargo cuando participas en algún evento de voluntariado o concurso de proyectos solidarios e incluso manteniéndote atento a las noticias que te transmiten amigos en Facebook, te das cuenta de que este asunto está calando enormemente entre este grupo de antiguos empleados del Banco.

Y no podría ser de otra manera. La mayor parte de nosotros tenemos tiempo, que es la materia prima que hace falta. Después podemos añadir unas gotas de buena voluntad de lo cual seguro que estamos sobrados. Y finalmente se trata de acertar en la receta a emplear: es decir en dónde o a quién me ofrezco como voluntario.

Y si queremos conocer sitios, con nombres y apellidos, en los cuales colaborar sólo hace falta mirar a un lado o a otro para encontrar algo. En cualquier caso la web www.guiaongs.org tiene toda la relación de asociaciones y ONG's que operan en nuestro país.

Además desde hace más de 5 años el Banco viene promoviendo el voluntariado corporativo entre el colectivo de empleados, prejubilados y jubilados. Este programa lo anima con muchísima intensidad y eficacia



<http://www.voluntariado.org/bbva/>

el grupo de prejubilados que forman la **Oficina de Voluntarios BBVA (ODV)**, situada físicamente en el Paseo de las Delicias, 20 en Madrid. Tiene delegados en todas las Direcciones Territoriales del Banco, ocupadas también por compañeros prejubilados.

Mantiene una web que puedes visitar (<http://www.voluntariado.org/bbva/>) y registrarte en ella para recibir el e-boletín semanal con noticias y ofertas de posibles acciones de voluntariado, tanto las promovidas por la ODV como por otras asociaciones u organizaciones. Y además es un centro de apoyo de todas las iniciativas de voluntariado planteadas por las personas relacionadas con el Banco. Recordar también que el Portal Senior del BBVA tiene un enlace con esta web.

En las sociedades primitivas e incluso medievales, la ayuda mutua gratuita estaba insertada en los genes de todas las personas. El grupo familiar o la tribu era el núcleo en el que se resolvían todas las necesidades de unos u otros. Posteriormente, cuando la sociedad fue avanzando en el concepto de persona con sus derechos, en paralelo se decanta también hacia el individualismo, proceso que se acelera con la emigración de la población rural a las ciudades y centros industriales. Ello aleja a las personas de los sentimientos solidarios.

Sin embargo, las sociedades más avanzadas en lo cultural y educativo, retomaron ya a finales del siglo XIX la filosofía de la gratuidad y la filantropía. Surgen entonces organizaciones caritativas, asistenciales, políticas, sindicales, etc. basadas en donaciones de tiempo y de dinero. La solución adoptada por muchos grupos de individuos, basada en el voluntariado, es la que mejor favorece el desarrollo personal y por agregación, el avance hacia sociedades más equilibradas y justas.

Animamos a los prejubilados y jubilados del BBVA que no se han planteado de momento esta actividad, a que lo hagan. Que hablen con otros compañeros comprometidos. Hay un montón de causas, todas ellas muy cercanas que lo agradecerán. Y tengamos en cuenta que nosotros sabemos hacer muchas cosas y muy útiles.

Lo que hemos hecho y lo que queremos hacer

Como me piden para la Revista, unas notas para esta sección, ya habitual, pienso que cuando después, de entusiastas reuniones de amigos y ex empleados del Banco, dimos cima al proyecto de Asociación y a principios de 2008, se constituyó UNITER, nadie de nosotros podíamos pensar, en el cambio tan radical que iban a sufrir nuestras seguridades y certezas, en la crisis total que nos iba a caer de manera brutal a todos y como es lógico, en las prioridades y cambios de nuestra vida y relaciones con el Banco.

Por eso, echando la vista atrás, pienso honradamente, que la Asociación ha sabido estar con los tiempos, ha respondido a los retos y ha actuado con visión y eficacia en beneficio de sus asociados, dentro de sus fines y medios.

Un repaso a nuestras Editoriales de la página WEB, y a nuestras informaciones de todo tipo, puede atestiguar lo dicho.

Por ello, porque es de justicia y conveniente, considero que lo primero que se debe destacar en esta sección es reconocer, el gran activo de nuestros compañeros .

Contamos con gente capaz y dedicada, que se ha ocupado de gestionar cuestiones de gran interés para nuestros asociados con oportunidad y acierto y este es el mayor logro que garantiza el futuro.

LO QUE HEMOS HECHO

Aspectos destacados.

1. SOCIOS

Somos más.

Se ha llevado a efecto la inscripción como socios de todos los pertenecientes a la Asociación de Veteranos del BBVA de Málaga, destacada organización en aquella ciudad y amigos y excompañeros todos. Con ello y algunas otras altas en el año, estamos rondando ya el millar de socios.

2. ORGANIZACIÓN

Hemos creado distintas Comisiones de Trabajo, de forma fija, con funciones específicas. Realmente, lo que se pretende, es dar un mayor impulso y metodología, a lo que ya se viene haciendo.

Han quedado constituidas 5 Comisiones de Trabajo, que responden a:

- Relaciones institucionales con el Banco
- Pensiones y Seguros
- Comunicación e Imagen
- Actividades culturales y ocio
- Atención al socio.

a las que ha sido adscritos los vocales de la JD.

3. GESTIONES SOBRE PENSIONES Y SEGUROS

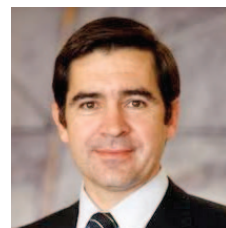
Hemos informado y posibilitado el contacto de nuestros Socios, con las Compañías de Seguros, respectivas, que soportan sus pensiones, respondiendo a la preocupación de alguno de ellos.

Se está gestionando el cambio legislativo, en la regulación de la elección de representantes de los prejubilados en la Comisión de Control de los Planes de Pensiones. Es un tema de capital importancia para este colectivo, hoy sin representación alguna.

Ha habido conferencias y evacuación de consultas varias, sobre los diversos cambios que se están dando en las Pensiones.

4. CONFERENCIAS

Se han celebrado en el año dos conferencias de gran interés y audiencia:



El 12 de Mayo. "Estrategia de BBVA en el nuevo entorno".

D. Carlos Torres. Economista y miembro del Comité de Dirección del BBVA



El 24 de Octubre. "Cuatro bodas y un funeral, situación y perspectivas de la economía española".

D. David Taguas. Ex BBVA y exdirector de la Oficina Económica

del anterior Presidente del Gobierno.

5. JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DEL BBVA

Como otros años, las delegaciones de acciones de nuestros asociados, se la hicimos llegar al Banco, con nuestra opinión contraria en los asuntos informados previamente.

LO QUE QUEREMOS HACER Y EN LO QUE ESTAMOS TRABAJANDO

1. Dimensión

Se impone la necesidad de alcanzar un número de asociados suficiente para disponer de una base sólida de representación y unos recursos mínimos para la gestión de asuntos.

Nos hemos propuesto unos objetivos ambiciosos. Pensamos que, el número es muy importante de cara al futuro y sobre todo que a los nuevos prejubilados y jubilados, les podemos ofrecer un interés y una experiencia contrastada. Hay planes muy concretos, con visitas a otras zonas fuera de Madrid.

2. Comunicación

Nos vamos a dedicar, mucho más, a mejorar la comunicación ascendente y hacer mas fluida la descendente.

Particular importancia va a tener el inicio y desarrollo que queremos poner en marcha a través de las Redes Sociales, especialmente Facebook

3. Pensiones y Planes de Pensiones

Se ha fijado un plan de reuniones e información, principalmente, para el colectivo de prejubilados, por los temas de interés que hay en marcha.

4. Temas lúdicos

Se quiere poner más dedicación a temas que están en la mente de todos y que pueden interesar, incluso añadiendo colectivos de familiares de exempleados o actualmente, con otra actividad.

5. Junta General de Accionistas del Banco.

La Asociación tiene sentido de pertenencia al Banco y vocación de asistencia a la Junta. En este sentido, y teniendo muy en cuenta, la realidad de nuestro entorno, pensamos intervenir y esperamos representar a un buen número de asociados.

Información año 2012

La gestión de los recursos de tesorería de la Asociación se ha desarrollado dentro de las previsiones presupuestarias formuladas para el ejercicio.

Nuestros ingresos se nutren en la actualidad de las cuotas anuales que aportan nuestros afiliados, cuyo número asciende a 950, de los que 241 corresponden al colectivo de la Asociación El Casal de Cataluña y 239 al de la Asociación de Veteranos de Málaga.

El presupuesto de ingresos para 2012 se estimó en **22.000 euros** y se ha cerrado el año con una cifra real de **22.402,04 euros**, habiendo obtenido una mejora de **442,04** que incluye el importe de **142,04** euros percibido en concepto de dividendos y venta de derechos procedentes de la pequeña posición que mantenemos como accionistas del Banco (actualmente 533 acciones BBVA) por razones de representatividad ante nuestra Entidad.

Por su parte el presupuesto de gastos se fijó en 20.000 euros y está distribuido en ocho capítulos, a saber:

1. **Alquileres** (domicilio social, local para reuniones de la Junta Directiva, apartado de correos y local para la celebración anual de la Asamblea General),
2. **Servicios Informáticos** (mantenimiento de la Web y renovación de nuestros dominio en Internet),
3. **Secretaría**
4. **Revista**
5. **Conferencias y actos culturales**
6. **Suplidos por desplazamientos y asistencia a la JGA BBVA**
7. **Gastos bancarios**
8. **Asesoramiento legal**

La cifra real consumida ha sido de **17.696,87 euros**, con un ahorro sobre las previsiones iniciales de **2.303,13 euros**.

A excepción del capítulo de Conferencias y actos culturales, donde se ha desarrollado una mayor actividad a lo largo del pasado año, el resto de las partidas han quedado por debajo de las cifras presupuestadas. Las diferencias positivas obtenidas en toda la gestión de nuestros recursos han aportado un **superavit final de 4.745,17 euros**, elevando las disponibilidades liquidas que mantenemos en cuenta corriente a la cifra de **33.747,72 euros**, de la que ahora partimos para afrontar 2013.

Ahora solo cabe desear que las prioridades fijadas, una de ellas dirigidas al incremento de asociados, se cumplan para poder mejorar en todo lo posible nuestro nivel actual en cuanto a capacidad económica y de esta forma desarrollar nuevas acciones que puedan redundar en beneficio de todo nuestro colectivo.

Nuestra web

www.asociacionuniter.com



Como decíamos el año pasado, para un colectivo tan amplio y disperso como el nuestro, la Web es el Repositorio que nos sirve para compartir; tanto la información de los trabajos que realiza la Asociación, como las inquietudes de nuestros Asociados.

Como habéis podido leer en los artículos de la revista, necesitamos aumentar el número de socios para consolidar la Asociación frente a las Instituciones. Nuestro problema es que no podemos hacer llegar a los posibles socios lo que Uniter es y está haciendo. Consideramos que existen dos vías; una que los socios actuales informen a posibles socios, y otra utilizar "Las Redes Sociales".

Para ello os informamos que de forma inmediata vamos a poner nuestra página web en Facebook, por lo que os pedimos la

Fallecidos en el año 2012

Durante el año que finaliza, han fallecido los siguientes compañeros

José Luís González Fernández
Santiago Díaz de Serralde Ruiz
Antonio Miguel Herrera García
Miguel María Esparta Fernández de Larrinoa
Luís Mombiola Simón
Enrique Puig
Roberto-Telmo Fernández Fernández

Somos conscientes de que no están todos los asociados que han fallecido y que esta relación es incompleta. Lo sentimos profundamente, pero de los que seguro no están no es por olvido sino porque no hemos recibido ninguna información de su fallecimiento. Por eso, os rogamos que nos hagáis llegar, cuando ocurra, la información de los fallecimientos de nuestros compañeros para que podamos participar todos en su recuerdo y unimos al sentir de sus allegados.

A todos ellos, mencionados y omitidos, nuestro recuerdo mas afectuoso y nuestra solidaridad con el dolor de sus familiares y amigos.

Descansen en paz

Nuestra ayuda a las gestiones de los familiares de compañeros fallecidos

Queremos recordar que UNITER diseñó en su día una guía para orientar a los familiares de los compañeros fallecidos en sus gestiones para formalizar, con la compañía aseguradora, el pago de las pensiones a que puedan tener derecho.

Para los familiares de aquellos asociados que venían cobrando una pensión del Banco y cuya responsabilidad de pago se había transferido (externalizado) a una compañía de seguros, siempre resultaba muy engorroso, por desconocimiento del proceso, la gestión de sus derechos con esta compañía de seguros. Y esto es así porque el fallecimiento del titular da origen a un cambio radical en la naturaleza de la renta percibida, que mientras vivía el titular, era considerada como renta de trabajo y tributaba como tal, pasa, cuando fallece, a ser considerada como renta de capital. De este modo, las reservas matemáticas constituidas pasan a engrosar el capital del titular y tributar por el impuesto de Sucesiones.

En nuestra página web podréis encontrar la guía completa de estas gestiones y, naturalmente, para cualquier duda podéis dirigiros a la secretaría de nuestra Asociación.

recomendéis a vuestros amigos para que en forma de mancha de aceite, se extienda la existencia de Uniter:

Os recordamos las características de la Web.

La Web es de acceso público, y además, los socios disponen del Area Privada a la que para entrar necesitan autenticarse con el DNI y una palabra de paso, 123456. Una vez dentro puedes modificar esta palabra de paso.

Para hacerse Socio basta con rellenar la hoja de inscripción que pinchando en la pestaña situada en la parte alta de la pantalla se abre.

En el área privada se encuentran todos los documentos y trabajos que la Asociación realiza para sus Socios.

Os pedimos que navegúis un poco por todos los apartados para que os familiaricéis con su uso.

El área de comentarios, que no es tanto, que también, para enviar mensajes a la Junta Directiva, es para que colaboréis enviando vuestras inquietudes sobre todos los temas que consideréis que lo merecen, independientemente que los hayamos contemplado o no y que el resto de Socios pueda opinar sobre ellos. El tablón de anuncios se ha rebautizado como Ofertas y Demandas (por cierto con gran potencial y poco utilizado) y se ha añadido una Galería de fotografías a la que iremos añadiendo las que nos enviéis.

En la Junta Directiva somos conscientes de nuestras limitadas capacidades para obtener

información de todo el colectivo BBVA. Por ello, sabiéndonos pesados y repetitivos, os volvemos a pedir que nos hagáis llegar cualquier noticia relacionada con antiguos Empleados del Banco de vuestra zona, y/o cualquier otra noticia cultural, lúdica, etc. que creáis pueda ser compartida por todos nosotros. Que la colgaremos en la Web.



Empleados de hogar: lo que hay que saber

El nuevo régimen afecta a las personas que reciben una remuneración por hacer tareas domésticas en sentido amplio: limpieza, cocina, plancha, jardinería, cuidado de ancianos, niños o enfermos...

DE QUÉ SE TRATA.

Antes, los empleados del hogar cotizaban a la Seguridad Social dentro del Régimen Especial de Empleados del Hogar, que ahora desaparece. La cotización la debían pagar ellos mismos (si trabajaban para varios hogares) o bien sus empleadores (si trabajaban sólo para uno).

Ahora, se ha creado un Sistema Especial de Empleados del Hogar integrado dentro del Régimen General de la Seguridad Social y son los empleadores quienes deberán incluir en él a sus empleados y pagar sus cotizaciones, con cargo mayoritariamente a su bolsillo.

Únicamente están exentos de formalizar por escrito el contrato los servicios esporádicos que duren menos de cuatro semanas seguidas (por ejemplo, si pagas a alguien de confianza para que te ayude durante unos días a limpiar a fondo una casa de veraneo).

Aunque puedan parecer un poco complicados a primera vista, los trámites no son gran cosa. Basta con que el empleador se presente en una oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social con el contrato de trabajo y proporcione sus datos personales y los del empleado, el número de horas de trabajo por semana así como el salario que se le paga y una cuenta bancaria en la que se cargarán las cotizaciones.

AFECTA A CUALQUIER EMPLEADO DEL HOGAR, AUNQUE TRABAJE POR HORAS

Las nuevas normas deben aplicarse sea cual sea el número de horas de servicio y el número de empleadores. Es decir, afecta igual a una empleada interna que trabaja para una única familia, que a una persona que va a distintos domicilios y trabaja en cada uno solo unas horas a la semana.

Además, las nuevas normas afectan tanto a quienes ya estuvieran cotizando en el antiguo Régimen Especial de Empleados del Hogar (a su cargo o al del empleador) como a los que nunca habían cotizado hasta ahora por prestar muy pocas horas de servicio.

PRIMER PASO: EL CONTRATO ENTRE EL EMPLEADO DEL HOGAR Y EL EMPLEADOR

El Ministerio de Trabajo propone dos, que contienen todos los datos necesarios:

- El modelo para los contratos de duración determinada.
- El modelo para los contratos de duración indefinida.

Se puede pactar un periodo de hasta dos meses de prueba, con la posibilidad de que cualquiera de las partes desista, avisando con una antelación de siete días. A partir de entonces, si el empleador quiere dar por terminada la relación laboral, debe comunicar su desistimiento

por escrito al empleado con una antelación mínima de 20 días (si el empleado lleva más de un año con él) o de 7 (si lleva un año o menos), e indemnizarle con 12 días de salario por año trabajado con el límite de 6 mensualidades (para los contratos hechos a partir del 1 de enero de 2012) o 7 días de salario por año trabajado (para los anteriores). Si no comunica el desistimiento por escrito, se presume que es un despido, con una indemnización mayor, de 20 días por año trabajado.

Recuerda que el empleado no puede ser retribuido por debajo de unos mínimos, que varían dependiendo de si hablamos de trabajo por horas o de trabajo que no tiene esa consideración.

- Se habla de trabajo por horas, cuando el empleado presta sus servicios en el domicilio del empleador como mucho 120 días al año. En ese caso, el precio mínimo de la hora trabajada es de 5,02 euros en 2012 y en esa cifra ya va incluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias completas a las que ahora tiene derecho el empleado del hogar y las vacaciones. Es decir, llegadas las vacaciones o los meses en los que se cobra la paga extraordinaria, el empleador no tiene que pagar nada aparte.

- Cuando el empleado presta sus servicios más de 120 días al año en el domicilio del empleador, su retribución debe ser como mínimo igual al SMI o salario mínimo interprofesional (si la jornada es completa, es decir, de 40 horas semanales) o a la parte proporcional del SMI que corresponda al tiempo trabajado (si no trabaja a jornada completa). El SMI mensual en 2012 es de 641,40 euros. Además, el empleado tiene derecho a dos pagas extraordinarias de importe suficiente para garantizar el pago en metálico del SMI anual, que es de 8.979,60 euros (641,40 euros x catorce pagas). Si el salario pactado total de los doce meses ya alcanza la cifra del SMI anual indicado, no hay obligación de dar pagas extras.

SEGUNDO PASO: DAR DE ALTA AL EMPLEADO.

Si eres el empleador, debes proceder como si fueras un empresario que ha contratado a un trabajador para su empresa y va a darle de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. Por eso tienes que acudir a la Tesorería General de la Seguridad Social y rellenar los distintos modelos que te propondrán según tu caso:

- Por un lado, tienes que solicitar un Código de Cuenta de Cotización o C.C.C., usando un modelo oficial en el que te verás reflejado como "empresario solicitante". Si ya estabas cotizando por un empleado del hogar en el antiguo régimen, tu viejo C.C.C. no te servirá y se te asignará uno nuevo a través del modelo TA-Hogar. Si es la primera vez que das de alta a alguien, tendrás que pedir el C.C.C. mediante el modelo TA 6.

- Por otro lado, en los contratos nuevos tendrás que dar de alta al empleado cumplimentando el modelo TA.2/S-0138, que recoge los datos esenciales del contrato de trabajo (identificación de las partes, horas de trabajo semanales...) y muy especialmente el salario mensual que le pagas al empleado (y la retribución por hora, si es que vuestro acuerdo descansa en el pago por horas).

Los fatídicos virus

¿Puede un solo antivirus eliminarlos todos?



Este tema requiere mucho espacio para explicarlo y puede ser apasionante, pero por cuestión de espacio en la revista, daremos una visión genérica sin entrar en la profundidad de los detalles.

Hoy en día, debido a los maleantes de las www o redes, es más importante un buen antivirus, que cualquier otro software a veces sin importancia. Como diría el buen usuario, nos gastamos en un PC una burrada y racaneamos en un buen antivirus. En principio a la pregunta de este titular, con un solo antivirus NO se puede eliminar todos los virus. Y no se puede porque hay diferentes tipos de virus, algunos de los cuales necesitan un tratamiento especial. Los antivirus son muy eficaces contra virus, pero por lo general no lo son tanto cuando se trata spyware (programas espía). Para este tipo de virus existen programas antispyware (antiespías) que sí que son muy eficaces, ya que están diseñados para reconocer y neutralizar este tipo concreto de virus. Algo similar ocurre con los virus del tipo Adware, aunque algunos no consideran el adware como virus (son los programas encargados de mostrar publicidad, sobre todo en Internet, y los responsables de que se llene la pantalla de ventanas publicitarias).

Es especialmente delicado el tema de los troyanos, que un antivirus puro también suele tener dificultades a la hora no tanto de su detec-

ción como de su eliminación. En cuanto a los troyanos, es raro que hagan daño por sí mismos en lo referente a recopilación y envío de información o en el acceso y control de nuestro ordenador; que es en lo que se centran la mayoría de virus actuales, lo que suelen hacer es facilitar la entrada (a sus malvados amigos) de otro tipo de virus a nuestro ordenador; que sí que son lo que van a hacer el daño. Ahora bien, un troyano suele tener unos efectos secundarios bastante dañinos. Estos efectos suelen estar encaminados a la defensa de sí mismos y del virus al que facilita la entrada, y lo que suelen hacer es deshabilitar algunas funciones necesarias para proceder a su caza y captura.

Como colofón o resumen a este artículo, es recomendable instalar un buen antivirus y un antispyware y tenerlos residentes y trabajando. También se puede utilizar otros antivirus gratis como el Avast, Microsoft Security Essentials, o Internet Security. Estos programas periódicamente deberán arrancarse a mano, para que hagan un examen completo del equipo.

RECOMENDACIÓN: Si no estás muy puesto en estos temas, el PC te va lento, o crees tener un virus, es preferible contactar con profesionales, para que al menos te indiquen las acciones a realizar. En la propia Red existen páginas dedicadas a informar y solucionar muchos de estos problemas.

Soneto

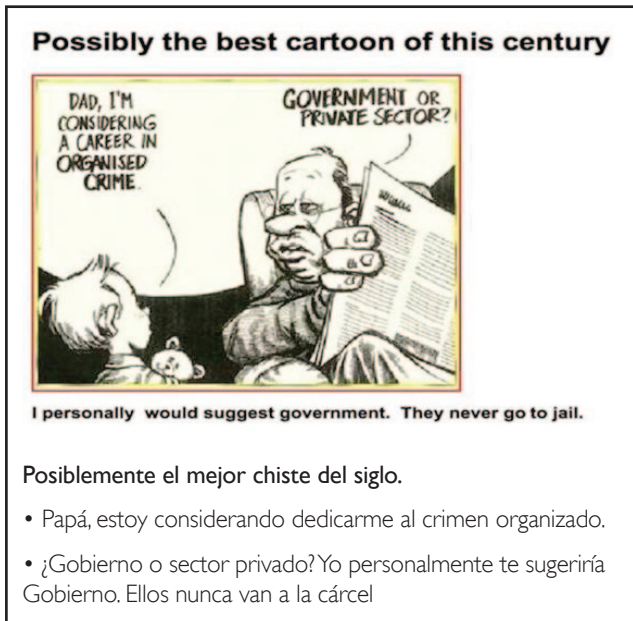
Ya no cuento los años. Quién pudiera tener ahora tan solo la mitad.
Y que misterio es esto de la edad si me miro al espejo. Si tuviera

como tuve veintiocho y escribiera con disciplina y orden de verdad, y no a salto de mata; ser capaz si tuviera memoria... si supiera...

Me dejan el asiento en el tranvía; en esta edad incierta todavía es muy difícil encontrar la vía.

Hay que soltar los nudos de los hilos. "Saber vivir". Bajar por la Gran Vía bajo el intenso aroma de los tilos.





Llamamiento

Os adjuntamos una pequeña separata, con las instrucciones de cómo darse de alta "On Line" en la Web, para que saquéis copias y distribuyáis entre los que todavía no son socios, pues, instamos a todos los socios, amigos y excompañeros de trabajo a seguir aportando el apoyo y la colaboración que nuestra Asociación precisa, para que en su seno encontremos todos el apoyo material y afectivo que en nuestra presente situación vital podamos necesitar en cualquier momento. Y no olvidéis el viejo tópico: **juntos somos más y más fuertes**, y nuestra voz unida, sin duda, un eco más permanente.

Publicación de UNITER Asociación de Exempleados del grupo BBVA

Cif: G-85365856

Dirección: Sor Ángela de la Cruz, 24 - 3º C. Madrid

Apdo. de Correos: 19132 - 28080 Madrid

E-mail: exempleadosgrupobbva@telefonica.net

WEB: www.asociaciónuniter.com