

Sección sindical de CC OO - BBK

Rodriguez Arias 1-4º - 48008 Bilbo

Tf.: 94 401 70 24 - 94 401 70 29

Fax 94 401 70 29

e-mail: bbk@comfia.ccoo.es

www.comfia.net/bbk/

diciembre 2009 **abendua**

Nº 248



aldaketa sasoia ala... sasoi-aldaketa?

Sekula ez da bizi izan aurrezki kutxetako sektorean gaur egungo bezalako zihurgabetasun eta tensioez beteriko aldaketa-egoerarik.

Funtsean, hainbeste zarata eta nahasketatik argi gailentzen dena zera da, sektorean enplegua arrisku larrian dagoela eta kutxa askoren bideragarritasuna zein eredu juridiko eta soziala zalantzan daudela. Agian, aldaketa sasoia baino sasoi-aldaketaren aurrean gaudela esan genezake.

Sektorearen berregituratze prozesuan ezinbestekoa izango da erakundeen kontzentrazioa eta honetatik aterako diren enpresen bideragarritasuna, enplegua, lan baldintzak eta eredu soziala bermatzeari ekingo dio CCOO-k.

¿época de cambios o... cambio de época?

Nunca como en estos momentos el sector de cajas de ahorros había vivido una situación de cambio, con las tensiones e incertidumbres que conlleva, como la actual.

El origen, sin duda, el impacto de la crisis económica e inmobiliaria en las cuentas de las cajas. Impacto que ha tenido distintos aspectos primordiales en el tiempo: liquidez en un primer momento, morosidad a continuación y, de manera inevitable, solvencia en último término.

En este año hemos visto la primera Caja intervenida –y otra que ha estado a punto de ello- un montón de procesos de fusión en marcha y algunos más en estudio, la aparición y amenaza (¿) de generalización de los SIP (Sistemas de Protección Institucional), acertadamente definidos por el máximo ejecutivo de Caja Navarra como “híbridos mutantes”.

En el fondo, lo que sobresale ya netamente de todo el ruido y la no poca confusión es que el empleo en el sector está seriamente amenazado, la viabilidad de muchas cajas está en entredicho y el modelo jurídico y social de las cajas cuestionado. Es decir, que quizás se podría decir que más que en una época de cambios estamos ante un cambio de época.

El proceso de reestructuración del sector pasa inevitablemente por una concentración de entidades y CC OO orientará todos sus esfuerzos a que la misma garantice la viabilidad de las empresas resultantes, el empleo y las condiciones de trabajo de las mismas y su modelo social.

Empleo y viabilidad son cuestiones inseparables. Frente a la presión de los analistas que aventuran cifras de destrucción de empleo que generan inquietud en el sector, CC OO está peleando para que todos los procesos estén soportados en "protocolos de empleo" que garanticen que los ajustes se realicen a través de prejubilaciones y bajas estrictamente voluntarias y acuerdos de "homogeneización de condiciones laborales". Al día de hoy en todos los procesos en los que CC OO es mayoría – la fusión de Andalucía y las tres fusiones de Cataluña- estos compromisos están prácticamente alcanzados.



La solución dada por el Banco de España a CCM, transformación en un banco por acciones, y la orientación que se está dando a los SIP, también su instrumentación a través de una ficha bancaria, amenazan gravemente el actual modelo social de las cajas –participación social en los órganos de gobierno, inclusión financiera y Obra Social- y pueden significar incluso su desaparición como tales y su conversión en consorcios bancarios.

CC OO defenderá y propondrá las modificaciones legales que lo garanticen, el derecho de la ciudadanía, la clientela y la plantilla a estar representadas en los Órganos de Gobierno de las entidades que surjan de los actuales procesos de concentración, ya sean fusiones clásicas o concentraciones instrumentadas vía SIP. En este último caso defendemos, y es perfectamente posible legalmente, que la sociedad instrumental se constituya como caja de ahorros y no como banco. Es decir defenderemos que los SIP se constituyan como una Caja de Cajas y no como un Banco de Cajas.

Empleo, viabilidad y modelo social son las claves de nuestro compromiso en la reordenación del sector de ahorro. Aspiramos a que cuando acabe este tortuoso proceso de concentración de cajas las entidades resultantes no sólo se llamen cajas sino que lo sean realmente. Distintas de las actuales, como las actuales lo son de las de hace 30 años, pero Cajas.

(Ver resolución de comfia-cc oo en nuestra web: www.comfia.net/bbk/)

y al volver la vista atrás...

Al hilo del barullo ensordecedor que se ha liado en las Cajas de Ahorros –fusiones, fisiones, SIPs, cuarto y mitad, o te fusionas o te intervengo, que se fusione tu padre y demás- es inevitable volver la vista atrás y al volverla... ver la oportunidad que se perdió hace un año. Oportunidad de haber hecho la última de las fusiones de una época o la primera de la nueva.

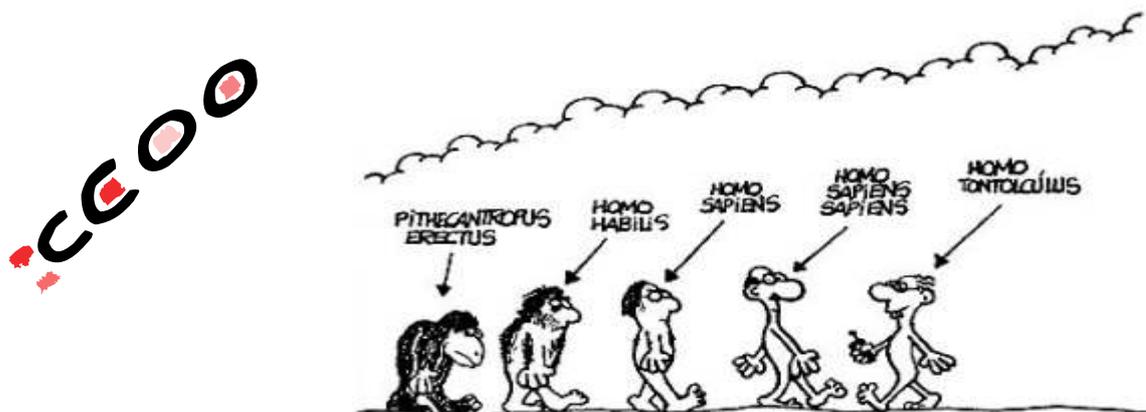
Aunque agua pasada no mueva molino, lo cierto es que tiene su cosa ver a los que se oponían con furia a la fusión en Euskadi defenderlas con la misma furia en todas partes. Incluso asistir al inenarrable espectáculo de contemplar al presidente “de la Caja que no quería fusionarse” predicar con tono admonitorio sobre la necesidad de no perder el tiempo y avanzar rápidamente hacia la fusión de las cajas vascas. ¡Cosas veredes, amigo Sancho, que harían faltar las piedras!

Como ya dijimos y advertimos, la que se venía era gorda (y si alguien piensa que jugamos a quinielista de los lunes, no tiene más que consultar la hemeroteca y la intranet) y desde el punto de vista laboral, económico y social la fusión era una opción estratégica totalmente oportuna y conveniente. Especialmente porque, amén de tener sólidas bases económicas y empresariales, se sustentaba en un magnífico acuerdo laboral y en importantes compromisos en relación con la Obra Social. También a este respecto queremos invitar a releer, con mirada limpia, eso sí, el acuerdo laboral en toda su extensión.

Sin ir más lejos, si la sectaria oposición desde el campo de algunos partidos políticos no se hubiera mezclado con la de algunos representantes laborales en los órganos de gobierno, las personas nacidas en el año 49 estarían haciendo las maletas para iniciar en enero próximo su bien ganado retiro. Sin olvidarnos de las personas que en 2009 sus años de edad y de servicio suman cien. En total, unas 150.

Y las nacidas en el 50, y las que en 2010 cumplieran esa condición de “suma cien”, estarían a punto de iniciar su último año de trabajo. Ninguna de ellas hubiera tenido que dirigirse en el “Aquí el Presidente” o en el “El Superdirector General al Habla” a los susodichos para solicitarles un poco de comprensión y encontrarse con que les mandaban a... la negociación del próximo convenio.

Y todo esto para, en el mejor de los casos, tener que abordar una fusión en los próximos años –vaya usted a saber cuando- con más urgencias y en peores condiciones.



nombramientos en la alta dirección

El día 10 de diciembre la Comisión Ejecutiva de BBK aprobó 3 nombramientos: Alicia Vivanco como nueva Directora General y Fernando López de Eguílaz y Eduardo Ruiz de Gordejuela como Subdirectores Generales. Vayan por delante nuestras felicitaciones a estas personas, y especialmente nos congratulamos por el nombramiento de la primera mujer Directora General de BBK. Es un paso en la dirección correcta del camino a recorrer hacia la plena igualdad.

¿y qué pasa en la “baja” dirección?

El Convenio Colectivo vigente establece en su Disposición Transitoria Primera la siguiente regulación:

"La Caja establecerá un programa de nombramientos de Subdirectores o Subdirectoras en las oficinas B y C, programa que se desarrollará de forma progresiva en los años 2008, 2009 y 2010, debiendo estar cubiertas a 31/12/2010."

A fecha de hoy, tan solo las oficinas Especiales, tienen el puesto de subdirección cubierto, quedando un gran número de oficinas A, B y C sin cubrir. En concreto, son 8 las oficinas A sin subdirección, 22 en las B y 76 en las C. El total es de 106 puestos de subdirección vacantes, en muchos de los cuales hay personas desarrollando en la práctica las funciones sin que les sea reconocida esa función.

Los nombramientos de directora general y subdirectores generales seguro que cumplen con las expectativas de motivación y promoción de "gente de la casa" y suponen un estímulo para otras personas, pero esa motivación deja mucho que desear en la base de la pirámide. La tardanza en cubrir las plazas de subdirección suponen un elemento desmotivador, ya que hay muchas personas que ven como su esfuerzo diario por conseguir los objetivos (tan espectacularmente alcanzados este año) no tienen ninguna recompensa. Si se quiere de verdad motivar a la plantilla, no hay que quedarse tan solo en reconocer los méritos de la alta dirección. Igual hay que cumplir el convenio con cierta diligencia.



55

bbk =

0

Un golazo por toda la escuadra.

Eso es lo que nos ha metido el Athletic de Bilbao. Pero un golazo de los que hacen historia. De esos que los abuelos, socios del Athletic, les contarán a sus nietos: "yo ví el día que le ganamos a la BBK en su campo; hijo, menudo chollo". Se estamparán camisetas con el lema "yo también le saqué los cuartos a la BBK".

No. No es que BBK tenga un equipo de fútbol que juegue en primera. Esto es una crítica a la "feliz" idea de aportar 55 millones de euros, para la construcción del nuevo campo del Athletic de Bilbao. 55 millones, oiga. Ni más ni menos. Total, calderilla.

Tampoco vamos a entrar en polémicas estériles porque el acuerdo ya está firmadito. El Sr. Irala nos dejó un hueco en la defensa que el Athletic ha aprovechado. A algunas personas, fundamentalmente seguidoras del Athletic, les parecerá fantástico. A otras, básicamente todas las demás, incluidas muchas que también "sienten" los colores de los "leones", les parecerá una inversión (¿o en realidad va a ser puro gasto?) innecesaria e inadecuada en tiempos de crisis.

Vamos a hacernos unas preguntas. Los compañeros y compañeras cuyos contratos no han renovado este año... ¿no firmarían más hipotecas que goles marca Yeste? Las oficinas que han cerrado... ¿eran menos rentables que el fichaje de Zubiaurre? Los traslados de los compañeros y compañeras de Andalucía a Madrid... ¿son más sensatos que el traslado de Caparrós al banquillo?

Tanto apretar las tuercas a la plantilla con los resultados para luego palmar 55 millones de euros en la construcción de un campo de fútbol **privado**. Creemos que, ya sea inversión o gasto, a esos 55 millones se les podía haber dado un destino mucho más acorde nuestro fin económico y social como caja de ahorros.

De momento, en este partido, hemos perdido 55-0. Menudo resultado. Para echar al entrenador. Bueno, no, que ya se ha ido.

comisión de igualdad

Firmado ya el Protocolo para el tratamiento de los distintos tipos de Acoso, la Comisión de Igualdad y Conciliación se reunió para seguir con los temas encomendados a la misma en el Convenio Colectivo. Decidimos abordarlos en el siguiente orden:

Regulación de los permisos parcialmente retribuidos y reducción de jornada para mayores de 55 años.

Impulso a las medidas y procedimientos necesarios en promoción y nombramientos para conseguir un incremento del porcentaje de mujeres en todos los niveles jerárquicos.

Otras medidas de conciliación.

LA PROPUESTA DE CCOO para regular ambas figuras es:

PERMISOS

...”tendrán derecho al disfrute de un periodo parcialmente retribuido consistente en el trabajo a tiempo completo durante cuatro años consecutivos percibiendo el 80% de sus retribuciones, y en el disfrute de un permiso de un año de duración, en el quinto año, retribuido también al 80%.”. El llamado año sabático.

Cómo y a dónde se dirige la solicitud de este permiso, plazos de solicitud y de confirmación. Se deberá abrir un plazo de dos meses a finales de año para que RRHH reciba las solicitudes y la nueva situación será a partir de enero del siguiente año.

Recuperación del salario no percibido pero si trabajado, en el caso de no disfrutar finalmente del año sabático por desistimiento en la solicitud, apertura de la posibilidad de jubilarse, incapacidad, y fallecimiento. Propondremos que sean pagados a quien corresponda de la forma más legal posible de cara a Hacienda y que se regulen las cotizaciones con la Seguridad Social.

Propondremos la formula más garantista para que todos y cada uno de nuestros derechos de prestaciones de la S.S. se mantengan, es decir, el establecimiento con la S.S. de un Convenio Especial durante el 5º año.

REDUCCIÓN DE JORNADA

....”se reconocerá el derecho a la reducción de entre un tercio y un medio de la jornada, con las correspondientes reducciones retributiva y de libranzas, con la concreción horaria condicionada a la autorización de la Caja.”.

La “concreción horaria” permite que esa reducción sea acumulable en días, semanas o meses, dentro de un mismo año natural. Y por tanto, lo que tenemos que regular es similar al caso anterior: solicitudes y plazos; recuperación de los salarios y cotizaciones en caso de no disfrutar de la reducción de jornada acumulada; plazos y solicitudes de reincorporación a la jornada general. Nuestras propuestas serán por tanto similares.

Esperemos que este asunto se resuelva en breve plazo puesto que parece que estamos de acuerdo en lo fundamental. Hemos redactado un texto para ponerlo a debate con el resto de sindicatos y el acordado presentárselo a la Caja en la próxima reunión. A ver si para el siguiente Boletín os podemos contar que ya está firmado.

Encuesta **istas21** *gracias por vuestra participación*

Como sabéis, el pasado día 30 de noviembre finalizó el plazo de entrega de los cuestionarios del Método ISTAS21 con el que se está desarrollando la Evaluación de Riesgos Psicosociales en BBK.

Sin duda nuestra participación, con la entrega una vez cumplimentado el cuestionario, es la parte esencial en todo el proceso de intervención del método. Es evidente que sin la aportación de nuestras opiniones poco o muy poco puede dar de sí el citado método.

Así pues, debemos de felicitarlos ya que la respuesta dada por la plantilla de BBK (Actividad Financiera y Obra social) ha sido satisfactoria, resultando especialmente significativo el alto porcentaje de participación que se ha dado en Expansión.

Según los datos facilitados por la técnico de la Sociedad de Prevención Mutualia, las encuestas recibidas han sido:

CoPsoQ istas21	PLANTILLA TOTAL	ENCUESTAS RECIBIDAS	PORCENTAJE PARTICIP.
O.B.S.	280	153	54,60% (1)
SS. CENTRALES	543	292	53,70%
EXPANSIÓN	626	504	80,50%
BIZKAIA	1.307	821	62,80%
TOTAL	2.756	1.770	64,20%

(1) - Ver valoración al respecto en la página de OBS

Es muy probable que estas cifras de participación se hubieran podido mejorar si no se hubiera producido la polémica sobre la traducción al euskera de la encuesta.

El hecho es que Mutualia manifestó, en una de las reuniones del Grupo de Trabajo, que el ISTAS 21 no estaba traducido a otras lenguas por lo que todas las representaciones de la Comisión decidieron seguir adelante con el proceso. Pero lo cierto es que sí era factible haber enviado el cuestionario en versiones idiomáticas adecuadas a cada lugar, por lo que la polémica podía haberse evitado. BBK debiera tomar nota sobre el rigor del trabajo de Mutualia en este apartado.

Para finales del próximo mes de febrero o primeros de marzo, está el compromiso de la técnico de Mutualia de facilitar el informe sobre los resultados evaluados, momento en que deberá ser convocado nuevamente el Grupo de Trabajo para conocer los resultados y analizar y proponer las medidas preventivas que se puedan requerir de las conclusiones obtenidas, teniendo que informar puntualmente a la plantilla de los resultados y acuerdos que se puedan ir adoptando.

Desde la Sección Sindical de **CC OO** queremos agradecer, **a toda la plantilla de BBK**, la respuesta a la participación en el proceso de la Evaluación de Riesgos Psicosociales, sin la misma no sería viable el proyecto que estamos llevando adelante.

con el convenio en puertas

En este momento en que el convenio ya está denunciado y con todos los grupos sindicales a la espera de sentarnos a negociar el próximo con la empresa, nos inquieta un tanto el desconocer por completo las pretensiones de la Caja. Las nuestras las tenemos muy claras y en el próximo boletín presentaremos nuestra plataforma.

Por una parte, la Obra Social tiene una plantilla propia con contrato indefinido, a la que le preocupa seriamente su futuro.

Esta plantilla esta compuesta en un 73% por personas mayores de 50 años y que cuentan con más de 30 años entregados laboralmente a la empresa. Algunas de estas personas incluso alcanzan los 44 años de servicio.

En otro orden y si tenemos en cuenta el cierre, en el ultimo año y medio, de los cuatro grandes centros: Iturlan, Residencia Reina de la Paz, Residencia Bolívar e Instituto de la Ola, podemos constatar que estos cierres han movilizado a un tercio de la plantilla fija. No es pues de extrañar nuestra inquietud.



encuesta istas 21 nuestra valoración

Como ya se explica en la página anterior, la empresa ha facilitado los datos de participación del personal de la bbk en la encuesta de los riesgos psicosociales. En lo que respecta al personal de la Obra Social estos datos son los siguientes:

Según la valoración oficial de la técnico:

Nº de trabajadores/as 280
Nº de encuestas recibidas 153
Porcentaje de participación 54%

Pero por nuestra parte, creemos que es necesario matizar estos datos en los siguientes extremos:

El número real de personas en plantilla es de 267, de las cuales solamente 226 tienen contrato fijo indefinido y 41 son eventuales, o en practicas con una antigüedad en la empresa de 2 ó 3 meses. Con estas precisiones nuestra valoración sobre la participación **real** es que ha sido bastante alta, casi de un 68%.

A la espera de los resultados, queremos daros las gracias por vuestra colaboración.

felicidades

Bon Nadal

i un bon Any Nou

zorionak

feliz año nuevo

2010

Urte Berri ON



*Queda prohibido, no buscar tu felicidad
no vivir tu vida con una actitud positiva,
no pensar en que podemos ser mejores,
no sentir que sin tí, este mundo no sería
igual.*

PABLO NERUDA

gabon



Boletín de Afiliación

Nombre y Apellidos _____

Domicilio _____ Localidad _____

Código Postal _____ Teléfono _____

D.N.I. _____ Nº Cuenta _____

Sucursal o Servicio _____ Teléfono _____

Firma

Enviar a CC.OO. - BBK Rodriguez Arias, 1 - 4º

comfia