



Sección sindical de CC OO - BBK

Rodriguez Arias 1-4º - 48008 Bilbo
94 401 70 24 - 94 401 70 29
Fax 94 401 70 29
e-mail: bbk@comfia.ccoo.es

febrero 2006 *otsaila*

Nº 227

Hitzarmenaren negoziaketa hasi baino lehen Patronalak bere plataforma aurkeztu du eta Kutzako Lehendakariak adierazi dituen aize berriak ikusita, negoziaketa gogorra daukagula aurrean esan dezakegu. Kutzak aurkeztu duen plataforma erabat onartezina da CCOO-entzat, gure proposamena Hitzarmenarako antipodetan dauden beste eskabideetan oinarritzen baita. Ezin dugu geureganatu langilego osoaren hirurtekoen zati batez langilegoaren zati baten soldata aldakorra ordaintzen saiatzea. Askokobratzen dugula diote. Gure soldatak sektoreko beste soldatekin konparatzen dituzten koadroak aurkeztu dituzte. Garestiak gara haien esanetan. Halere, etorkizunean integratu litezkeen Kutxa anaituekin konparatuta soldata maila berdintsua daukagu. Urtarrilean zehar elkarrizketak hasten saiatu gara, eta Kutzak aurkakotasun gogorra adierazi du mahaiko idazkari berria adosteko. Ondoko lerroetan beste sindikatuekin batera adostu dugun plataforma aurkituko duzu.

SUMARIO	2	Editorial
	3	Plataforma
	5	Sucursales
	6	Datos de interés
	8	Varios
	9	Expansión
	10	O.B.S.
	12	Chispas

¿Qué broma es esta?



Los comienzos de la negociación del Convenio han llegado precedidos por la presentación de la "plataforma de la Patronal". Y los nuevos aires con los que el propio Presidente de la Caja ha llevado a cabo, personalmente, tal presentación son un augurio de la dureza que se avecina de cara a las negociaciones, una vez constituida la mesa.

Dicha plataforma, la que pretende la Caja, es sencillamente inasumible para CC OO. Nuestra propuesta de Convenio pasa por otras reivindicaciones situadas, precisamente, en las Antípodas.

Pretender que con un buen bocado del importe de los trienios del conjunto de la plantilla la BBK pague salario variable a una parte de ella es inaceptable. Estamos, y lo hemos dicho en otras ocasiones, por regular el salario variable pero siempre a partir de dos premisas: Regulado en Convenio y aplicado a toda la plantilla, no únicamente a una parte de ella. Hoy, visto lo visto, es imprescindible añadir una tercera: Que lo pague íntegramente la BBK **con sus beneficios, nunca con parte de nuestro salario.**

Se les llena la boca repitiéndonos lo mucho que cobramos. Nos han presentado cuadros comparativos (manipulados) de salarios del sector, etc. El señor Ecenarro ha logrado convencer a la Dirección de la necesidad de rebajar nuestros sueldos; su frase favorita, repetida con machacona insistencia, es que somos caros. Ciertamente y según con qué o con quién nos comparemos la plantilla de BBK podrá resultar más o menos cara, lo que no impide que obtenga unos espléndidos beneficios, este año incluso superiores a los previstos por el propio Plan Director, ni que venga manteniendo unos *rankings* de productividad inmejorables.

Pero es que, además y comparándonos con las Cajas "hermanas" (sí, esas con las que en un futuro nos podríamos llegar a integrar), pues resulta que estamos situados en la misma línea salarial. El cuadro incluido al pie de esta página se ha proyectado para una persona que ingrese en cualquiera de estas Cajas y que a lo largo de 40 años de vida laboral no disfrute de ninguna promoción; a tal efecto únicamente se han computado los ascensos por antigüedad y los trienios. El costo total durante estos 40 años es muy similar en las tres Cajas y, además, se puede ver la escasa incidencia del salario variable pactado en la Kutxa. Una vez más Ecenarro arrima el ascua a su sardina ¡y de qué manera!

CATEGORÍA	PÉRDIDA POR TRIENIO Y AÑO
JEFE 3ª C	1.584,48 €
JEFE 4ª A	1.391,40 €
JEFE 4ª B	1.231,60 €
JEFE 4ª C	1.053,24 €
JEFE 5ª A	954,12 €
JEFE 5ª B	900,60 €
JEFE 5ª C	870,56 €
JEFE 6ª	776,60 €
Ofic. Sup.	761,52 €
Ofic. 1ª	655,00 €
Ofic. 2ª	585,48 €
Aux. 1ª	406,28 €



El resto de las propuestas presentadas son "más de lo mismo"; ya las presentaron en el año 1995 y tras 18 meses estériles conseguimos reconducir el Convenio por otros derroteros.

A lo largo del pasado mes de Enero hemos intentado iniciar las conversaciones pero nos hemos encontrado con una fuerte resistencia de la Caja a la hora de pactar la elección de un nuevo secretario para la mesa.

Finalmente queremos trasladar a toda la plantilla la siguiente Plataforma Social que hemos consensado con el resto de los sindicatos.

(Ver Plataforma en páginas siguientes)

Comparativo BBK - VITAL - KUTXA (40 años)

ENTIDAD	Salario Fijo	Antigüedad	P. 25 años	Variable	Total	Total / 40*14
BBK	1.331.942,36 €	203.908,63 €	39.160,00 €		1.575.010,99 €	2.812,52 €
VITAL	1.343.180,00 €	201.298,02 €	37.731,35 €		1.582.209,37 €	2.825,37 €
KUTXA	1.127.625,17 €	256.237,24 €			1.383.862,41 €	2.471,18 €
KUTXA (A)	1.127.625,17 €	256.237,24 €		117.000,00 €	1.500.862,41 €	2.680,11 €

Vigencia:

2 años

Jornada:

- A)** Concentración de la jornada de tarde en la del jueves.
- B)** Cierre del 24 y 31 de diciembre cuando coincidan en sábado.
- C)** Cierre de la tarde del 5 de enero cuando coincida en jueves.
- D)** Cierre de las tardes de mayo para Pymes, Banca Corporativa, Institucional y Empresas.
- E)** Cierre de las tardes de los sábados en Centros Comerciales.

Retribuciones:

- A)** Incremento salarial del IPC previsto para la CAV, con cláusula de revisión.
- B)** Incremento lineal de 1.200 € incluyéndolos en tablas.
- C)** Plus en jornada VII: 1.000 €
- D)** Plus de comida: 20 €
- E)** Kilometraje a 0,40 € y revisión de las dietas.
- F)** Pago de kilometraje para Banca de Particulares y Gestores de Pymes, Institucional, Corporativa y Empresas.
- G)** Plus mensual para las plantillas de Auditoría, Expansión, Obras, Inmuebles, Seguridad, Prevención, etc., Equivalente al de los volantes.
- H)** Dieta diaria de 100 € para las plantillas de Auditoría, Expansión, Obras, Inmuebles, Seguridad, Prevención, etc. (Cuando viajen fuera de Bizkaia)

Promoción:

- A)** Ascenso a Oficial 2º a los tres años de Auxiliar de 1ª.
- B)** En Banca Personal, Institucional, Corporativa y de Empresas: Gestor B (Oficial 2º) al año de desempeñar las funciones. Gestor A (Avanzados-Oficial 1º) al año de desempeñar las funciones. En ambos casos durante el primer año complemento por la diferencia salarial entre su categoría y la del puesto.
- C)** Disp. Adic. II y II, obligatoriedad de cubrir todos los puestos de Director, Subdirector y Jefe Comercial en el plazo de un mes.

Derechos Sindicales:

- A)** Regulación del uso de la nuevas tecnologías (*Internet, Intranet, Correo electrónico*) por parte de los representantes de los trabajadores. A este respecto se adjunta un documento explicativo que, dada su extensión, queda íntegramente incorporado al acta.

**Prejubilaciones y Empleo:**

- A)** Prejubilaciones para los nacidos en los años 1947, 1948 y 1949.
- B)** Creación de 200 empleos en Bizkaia más las bajas por prejubilación, mediante Concurso Público.
 - 1) Retorno voluntario de la plantilla desplazada fuera de Bizkaia.
 - 2) Pasar a fijos los contratos de sustitución con más de SEIS meses.
- C)** Creación de 85 empleos en Madrid más las bajas por prejubilación, mediante Concurso Público.
- D)** Creación de un equipo volante para Madrid.
- E)** Los contratos de prácticas pasarán a fijos a los SEIS meses.
- F)** Obligatoriedad de contratar al 50% de Formación Profesional.
- G)** Intervención sindical en los CRITERIOS DE SELECCIÓN.
- H)** Acotación de la movilidad geográfica.
- I)** Creación de una comisión que estudie los casos de enfermedad en traslados y prejubilaciones.

Previsión:

- A)** Incrementar la aportación de la Caja al PLAN II de la E.P.S.V. hasta el 7%.
- B)** Tarjeta Oro del Igualatorio para TODA LA PLANTILLA.
- C)** Incluir la situación de invalidez en el Seguro Colectivo de Vida.
- D)** En el "Socorro por fallecimiento" sustituir el término "pensión" por "salario actual de la categoría de su jubilación o asimilada".
- E)** Añadir al Artículo 60 4.2, en su segunda línea después de E.P.S.V. HAZIA-BBK, "no separados legalmente".
- F)** Incluir a las Parejas de Hecho
- G)** Seguro de Responsabilidad Civil para la plantilla en el ejercicio de sus funciones.

Ayuda de Estudios:

- A)** Incrementar a 1.000 € la Ayuda para Guarderías
- B)** Incluir los "masters" realizados por los empleados y las empleadas.

Faltas y Sanciones:

- A)** Regular el acoso sexual, moral y verbal

Permisos:

- A)** 5 días por fallecimiento de familiares hasta 2º grado o que convivan en el mismo domicilio.
- B)** Por paternidad, adopción o acogimiento, 10 días laborables, consecutivos o no, durante un período de 15 días posteriores al evento.
- C)** Acercamiento a su domicilio de la mujer gestante o madre en período de lactancia.
- D)** 20 días por matrimonio.
- E)** Establecimiento de un plus equivalente al 6% del salario base por cada nuevo hijo/a hasta que alcance la mayoría de edad o perciba un salario superior al S. Mínimo Interprofesional.
- F)** Reducir a UN MES el período mínimo para el disfrute de los permisos no retribuidos sin justificación.
- G)** A partir de los 55 años posibilidad de disminuir la jornada laboral entre 1/3 y 1/2 en días completos.
- H)** Permiso especial retribuido por el tiempo necesario para la adopción en el extranjero.
 - I)** Ampliación de la excedencia voluntaria hasta los 12 años de edad del hijo/a.
- J)** Reconocimiento del derecho a acceder al permiso de maternidad de forma discontinua, tal y como lo tiene establecido la Seguridad Social.

**Préstamos:**

- A)** Equiparación total de las Parejas de hecho con los matrimonios, recuperando asimismo aspectos recogidos en convenios anteriores sobre separaciones, divorcios, etc.
- B)** Vivienda Habitual: Máximos 300.000 € a 40 años. 3 años de carencia y los 9 primeros años al 0% de interés.
- C)** Vivienda de Veraneo: Máximos 300.000 €. Posibilidad de acogerse al sistema de cuota creciente y modificación de los anteriores.
- D)** Cuenta de Crédito: Límite de 90.000 €. Fijar en 10 los años para el cálculo de los topes.

Estas son nuestras propuestas de negociación, las que llevaremos y defenderemos en la mesa.



¿reorganización de la red? ¡¡ socorro !!

Desde hace algún tiempo en la bbk, parece ser que por iniciativa de la propia línea de negocio, se viene trabajando en un proyecto de dimensionamiento y organización de la red de oficinas de Bizkaia.

La presentación del proyecto, como todas las presentaciones: Nos hablan de los antecedentes de nuestra red, de los nuevos objetivos, perfiles de la plantilla, dimensionamiento, dotación de los recursos humanos ligados a los objetivos, traslados, necesidades, etc.

Un plan más. Los problemas de la red nos son de sobra conocidos. Tenemos los informes de los Directores, Zonas, Pequeñas empresas, Grandes empresas, comercios etc. El diagnóstico de qué situación tenemos en Bizkaia lo conocemos perfectamente. Llevamos muchos años aquí y el por qué nuestros clientes deciden trabajar con la competencia suele ser algo sencillo de entender: mejores precios, más agilidad de respuesta, más y mejores productos, más plantilla etc.

Seguramente esta empresa facturará una considerable cantidad de euros y nos proveerá de un lustroso dossier donde nos explicará, después de un exhaustivo análisis, que nuestra implantación tiene riesgos, que nuestros recursos no están optimizados, que los perfiles de las oficinas no están con el mercado, que nuestro Convenio Colectivo es muy rígido para este mercado tan cambiante, y toda una retahíla de consejos neocapitalistas que están muy de moda.

En CC OO, por el contrario, creemos que la red, y no sólo la de Bizkaia, necesita principalmente gestores con imaginación para adelantarse a la competencia, descongestionar las oficinas de "clientes" que únicamente nos utilizan para sus servicios, una dotación correcta de las plantillas y la total cobertura de los puestos vacantes reconocidos en el Convenio Colectivo.

Podremos pagar diferentes proyectos, pero si hacemos oídos sordos a los responsables que tenemos "a pie de obra", no cubrimos todos los puestos de Dirección y Subdirección de las oficinas, nos empeñamos en mantener este desastroso sistema de tardes, invalidamos en la práctica los cursos de "opción a dirección" desilusionando a toda la plantilla ingresada en los últimos 5 años, y nos inventamos puestos que únicamente conllevan responsabilidades sin ninguna gratificación, seguro que tenemos los mejores proyectos pero a nadie dispuesto a batirse para sacarlos adelante.

Resultado: Proyecto termina en el archivador.

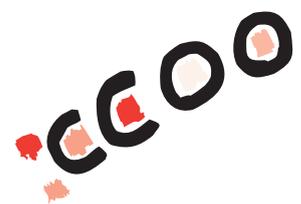
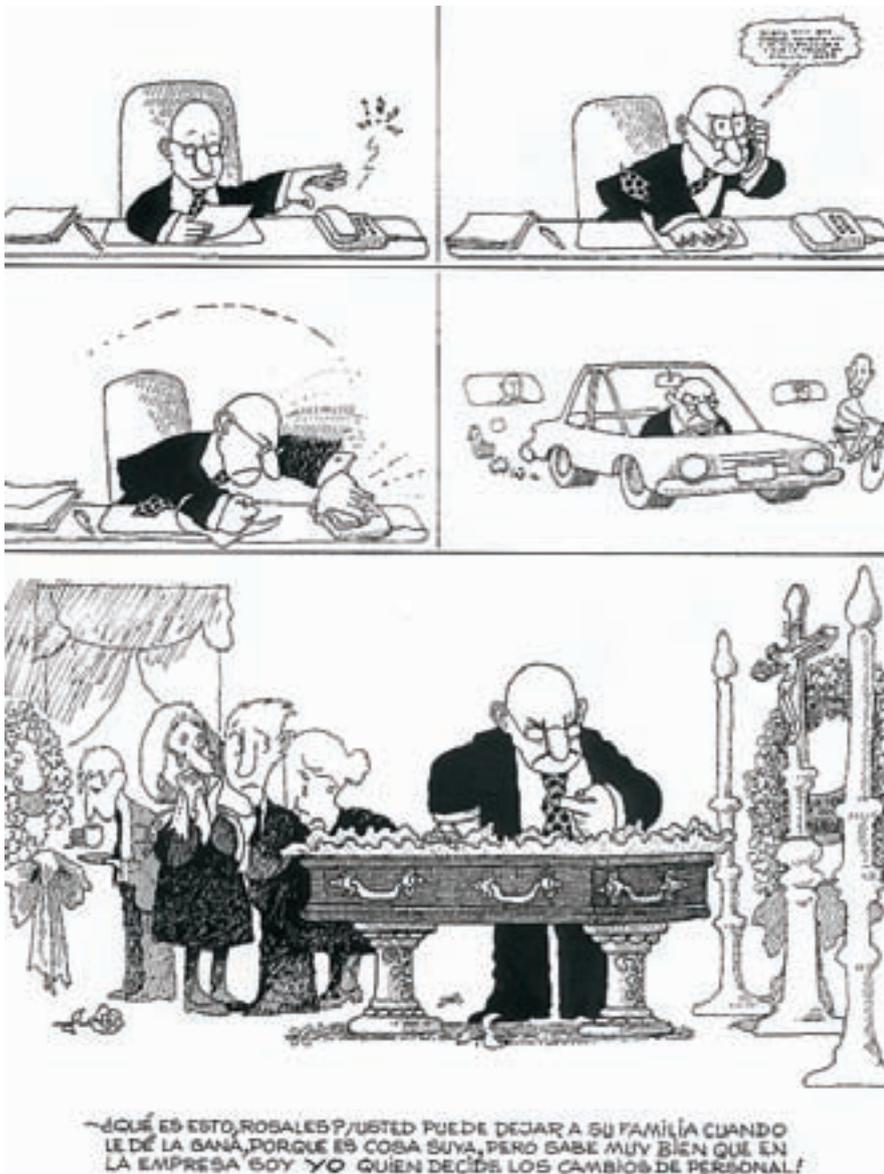


Tabla de retenciones de los rendimientos de trabajo para 2006
(Residentes en la Cdad. Autónoma Vasca)

Tramos (en euros)		Número de descendientes						
Desde	Hasta	0	1	2	3	4	5	Más
0,01	8.820,00	0	0	0	0	0	0	0
8.820,01	9.370,00	1	0	0	0	0	0	0
9.370,01	10.000,00	2	0	0	0	0	0	0
10.000,01	10.730,00	3	1	0	0	0	0	0
10.730,01	11.490,00	4	2	0	0	0	0	0
11.490,01	12.040,00	5	3	1	0	0	0	0
12.040,01	12.640,00	6	4	2	0	0	0	0
12.640,01	13.310,00	7	5	3	0	0	0	0
13.310,01	14.050,00	8	6	4	1	0	0	0
13.050,01	14.880,00	9	7	5	2	0	0	0
14.880,01	15.810,00	10	8	7	4	0	0	0
15.810,01	17.250,00	11	10	8	5	2	0	0
17.250,01	19.360,00	12	11	9	7	4	0	0
19.360,01	21.230,00	13	12	10	8	5	2	0
21.230,01	23.330,00	14	13	12	10	7	4	0
23.330,01	25.530,00	15	14	13	11	9	5	0
25.530,01	28.190,00	16	15	14	12	10	7	0
28.190,01	31.450,00	17	16	15	14	12	9	1
31.450,01	34.880,00	18	17	16	15	13	11	4
34.880,01	37.220,00	19	18	17	16	15	12	6
37.220,01	39.860,00	20	19	19	17	16	14	8
39.860,01	42.920,00	21	20	20	19	17	15	10
42.920,01	46.490,00	22	21	21	20	19	17	11
46.490,01	49.770,00	23	22	22	21	20	18	13
49.770,01	52.710,00	24	24	23	22	21	19	15
52.710,01	56.000,00	25	25	24	23	22	21	16
56.000,01	59.750,00	26	26	25	24	23	22	18
59.750,01	64.020,00	27	27	26	25	24	23	19
64.020,01	68.750,00	28	28	27	27	26	24	21
68.750,01	72.600,00	29	29	28	28	27	26	22
72.600,01	76.880,00	30	30	29	29	28	27	24
76.880,01	81.710,00	31	31	30	30	29	28	25
81.710,01	87.210,00	32	32	31	31	30	29	26
87.210,01	93.480,00	33	33	32	32	31	30	28
93.480,01	100.720,00	34	34	33	33	32	32	29
100.720,01	109.200,00	35	35	34	34	34	33	30
109.200,01	119.170,00	36	36	36	35	35	34	32
119.170,01	130.520,00	37	37	37	36	36	35	33
130.520,01	144.260,00	38	38	38	37	37	36	35
144.260,01	161.230,00	39	39	39	38	38	37	36
161.230,01	En adelante	40	40	40	39	39	39	37

Tarifa del Impuesto

Base liquidable general hasta €	Cuota íntegra €	Resto hasta €	Tipo aplicable
3.746,00	0,00	3.122,00	15
6.868,00	468,30	7.283,00	23
14.151,00	2.143,39	13.942,00	28
28.093,00	6.047,15	14.586,00	35
42.659,00	11.145,25	19.768,00	42
62.427,00	19.447,81	en adelante	48

NOTA- Os recordamos nuevamente que estos datos fiscales, Tarifa del Impuesto y Tabla de Retenciones, son los que se aplican en Bizkaia. Los compañeros y compañeras residentes en otras comunidades están sujetos a la normativa del "Territorio Común", es decir, al reglamento aplicable por la Hacienda Estatal y, en consecuencia estos datos no les son de utilidad. Para calcular sus retenciones y aclarar las inevitables dudas, este colectivo puede utilizar los recursos que señalamos más abajo, accediendo a la página web indicada.

De interés para el personal residente fuera de la Comunidad Autónoma Vasca

Hacienda ofrece un programa para calcular las retenciones del IRPF de 2006

en su web

www.aeat.es

La Agencia Tributaria ha desarrollado un programa de ayuda, disponible en su página web, que permite a los contribuyentes calcular las retenciones del trabajo personal del IRPF para 2006

También os recordamos que podeis consultar sobre este y otros muchos temas en:

www.ccoo-euskadi.net y www.comfia.net

PRÉSTAMOS Y CUENTA DE EMPLEADO/A CONDICIONES Y CARACTERÍSTICAS				
FINALIDAD	LÍMITE	INTERÉS	PLAZO	CUOTA MENSUAL POR 6.000 €
Vivienda habitual	4 anualidades. (Pueden ser 5 de Oficial 1º)	80 % euribor (2,15)	30 años	22,63 €
2ª vivienda habitual	4 anualidades. (Pueden ser 5 de Oficial 1º)	90 % euribor (2,42)	30 años	23,46 €
Mejoras en vivienda habitual	Presupuestos	90 % euribor (2,42)	10 años	56,34 €
Crédito puente	Diferencia entre las dos tasaciones	Euribor (2,68)	1 año	13,40 €(Ints.)
Vivienda de veraneo	180.000 €	Euribor (2,68)	30 años	24,27 €
2ª vivienda de veraneo	180.000 €	Euribor (2,68)	30 años	24,27 €
Crédito puente vivienda de veraneo	Diferencia entre las dos tasaciones	Euribor+ 0,75 (3,43)	1 año	17,15 €(Ints.)
Cuenta de crédito	42.070,85 €	Euribor+ 0,75 (3,43)	Hasta los 70 años de edad	17,15 €(Ints.)
Cuenta de empleado/a	Remuneración: 70 % euribor = 1,88 Máximo: 38.408,16 € Descubiertos: 70 % euribor = 1,88 Máximo: 450,76 €			
PRÉSTAMOS COMO EMPLEADO/A - CLIENTE		HASTA EL 80%	MÁS DEL 80 %	
Hipotecarios	Euribor + 0,50		Euribor + 0,60	
Rehabilitación	Euribor + 0,60		Euribor + 0,75	
Varios	Euribor + 0,75		Euribor +1,00	
Personales	Euribor + 1,50			
Otros	Euribor + 2,00			

Otros datos

Salario mínimo interprofesional: (Año 2006)

Diario.....	18,03 €
Mensual.....	540,90 €
Anual.....	7.572,60 €

Pensión máxima de la Seg. Social (Año 2006)

Mensual (14 pagas).....	2.232,54 €
Anual.....	31.255,56 €

S.S. BASES Y GRUPOS DE COTIZACIÓN

Grupo	Bases Mínimas	Bases Máximas
1	881,10 € Mes	2.897,70 € Mes
2	731,10 € Mes	2.897,70 € Mes
3	635,70 € Mes	2.897,70 € Mes
4 a 7	631,20 € Mes	2.897,70 € Mes

Grupo 1 - Ingenieros, Licenciados y Alta Dirección

Grupo 2 - Ing. Técn., Peritos y Ayd. Titulados

Grupo 3 - Jefes Administrativos y de Taller

Grupo 4 - Ayudantes no titulados.

Grupo 5 - Oficiales Administrativos

Grupo 6 - Subalternos

Grupo 7 - Auxiliares Administrativos

AVISO IMPORTANTE - Los compañeros y compañeras que quieran solicitar un cambio de Jornada, están a tiempo de hacerlo. Poneos en contacto con esta Sección Sindical ¡¡¡ YA!!!

los servicios centrales que necesita la red comercial

Irala en su última intervención ante los empleados aseguraba que la reestructuración de la Central ya ha terminado. Deducción: no aumento de plantilla y tampoco disminución. Se trata de una información al menos clara que destroza las incertidumbres provocadas por la incompetencia, y evidencia además la necesidad del siguiente comentario.

Son Servicios Centrales los que no tienen una relación directa con el cliente. Aunque el corte tenga puntos comunes como la atención a proveedores, trabajadores externos, institucionales... evidencia dos comportamientos diferentes de los empleados en función de la parte, Central u Oficinas, en que se encuentren. La Central existe en tanto en cuanto puede apoyar la acción comercial y la atención al cliente. Su producción se encuentra cara al cliente.

Dedicar el trabajo de los servicios centrales a facilitar información y poder de control a los directivos de forma desproporcionada y costosa supone contaminar un proceso ya de por sí complejo y sumamente competitivo. Las direcciones constituidas tras la fusión vivieron de espaldas al mercado demandando una información que muchas veces no digieren. Es más fácil el control por el control del gestor que crear gestión.

Queremos pensar que una central mal organizada, obsesionada por mantener las funciones de control y no de ayuda a las Oficinas se traduce en una mala gestión del cliente y en la pérdida de competitividad. Hemos comprobado que el propósito del Plan Director no es sino un justificante de una mayor exigencia a la Red, sin otras aportaciones de la gestión que generen valor añadido: con las mismas cañas pescar más peces no es sino una presión para pasar más horas en la corriente.

La proliferación del control no es más que la distinción clásica de trabajadores y capataces. Pero el mercado ha cambiado y si la Dirección no reconvierte el trabajo de la Central en una comprensión del mercado y de ayuda efectiva los empleados de la Red, debemos desde el sindicato evidenciar los errores y sus malas consecuencias para el negocio

Vamos a defender esta visión y en esta clave comprobaremos que muchos servicios de la Central que no reportan directamente a dirección se ven inexplicablemente mermados en sus funciones. Si la Red se expande, los servicios centrales que la apoyan no pueden disminuir, sino incrementar sus funciones de apoyo con productos más competitivos, precios más realistas, asesoramiento y ayuda técnica, y sobre todo actuando según las oportunidades del mercado en el momento en que se produzcan, ya que ni el mejor sistema de incentivos a la Red es capaz de sustituir una estrategia mal diseñada y una planificación fuera de tiempo y lugar.

dirección por olfato

Le recomendaba un alto directivo a un empleado que tenía que asistir a una reunión fuera de la Caja:
- ¡ No hables!, observa quién es objeto de la mayor aceptación por parte de los asistentes y al final, si tuvieras que pronunciarte, te muestras de acuerdo con él.

Al Director en cuestión no le interesaba tanto saber de qué iba el tema como de arrimarse a un buen árbol. Es un ejemplo de dirección por olfato, que tanto se ha llevado en nuestra Organización y que probablemente ha provocado los desastrosos resultados de la fusión del año 90: cualquiera de las dos Cajas originarias de la BBK por su camino hubiera mantenido un tamaño similar al de BBK.

La BBK no se desarrolló como debió y de ser la tercera Caja estatal ha pasado al décimo puesto; aunque no es aún una posición marginal está, de hecho, excluida del núcleo que fija el ritmo del mercado; y hay que considerar el número de puestos de trabajo que no se han creado, el desplazamiento del liderazgo a otros territorios, la enorme masa de clientes a los que se ha decepcionado, y los empleados que se han quedado sin su promoción merecida, con su trabajo enterrado de forma penosa. Sin detallar las causas de esta situación, pensamos que el proyecto de fusión de las Cajas Vascas, ahora aparcado por errores políticos de bulto (otro error de comunicación, que no debiera haberse cometido, en el voluntarismo desafortunado de empuje del proyecto es pronosticar malos augurios para las Cajas si no se fusionan; son profecías que propician lo que anuncian), puede sacarnos del estancamiento.

Desde un punto de estricta visión económica el crecimiento y los resultados son los baremos que miden la capacidad de pervivencia en el sistema de una empresa como la nuestra. Son objetivos, como todo en la vida, contradictorios, aunque la contradicción (el camino de la expansión decidido por BBK produce más Balance y menos Beneficios) proviene más de la normativa contable que de la realidad económica: abrir 25 Oficinas afecta directamente al Gasto pero si se adquieren aumenta el capital, la contabilidad lo interpreta como una Inversión. Reducir en contrapartida el Gasto es otra actividad que, si no va acompañada de inteligencia, se convierte en recurso de incompetentes ya que aumentar ingresos requiere mayor inteligencia. Para equilibrar la fuerza de estas dos tendencias contrapuestas, expansión y rentabilidad, y estar a la altura de la competitividad existente ahora en el mercado financiero, el olfato no sirve. Hace falta esfuerzo y exigencia interna donde no tengan lugar los vendedores de humo, que son la otra cara de la moneda que necesitan los que se rigen por el olfato.

Si la continuidad de la BBK, a pesar del importante relevo en la presidencia, arrastra demasiadas inercias para un cambio a mejor, posiblemente el nuevo presidente esté más orientado a dedicar sus años como gestor a liderar la fusión (o entretenerse entre tanto con el Convenio) que a cambiar de raíz los vicios adquiridos y enfrentarse de forma profesional con el mercado, que es donde están las oportunidades.

Desde la trinchera

--"Hola, buenos días., Quería hablar con el director, por favor"
 --"Ah, pues ahora mismo no se encuentra en la oficina"
 --"Bueno, pues con el subdirector, entonces".
 --"Huuuy, qué va, si nosotros de eso no usamos".
 --"Pues entonces con un comercial".
 --"Es que está de vacaciones".
 --"¿Y quién me puede informar de una hipoteca?"
 --"Pues yo mismo, si espera un momentito que atiendo la cola que se ha formado, y si tiene paciencia porque como sólo llevo 3 meses pues aun no me aclaro muy bien".
 --"Vale, no se preocupe, que ya me voy enfrente"

¿No te crees lo que acabas de leer? Pues no es una broma. De las 120 oficinas que hay fuera de Bizkaia, una buena parte son de tres empleados(as). Y es dura la vida en una oficina de tres. Porque el personal tiene la costumbre de coger vacaciones; y a veces cae alguien de baja (incluso de larga duración); y claro, al menos un trimestre al año sólo hay dos personas atendiendo la oficina.

Y sí, a estas alturas del partido no nos vamos a engañar y puesto que todos sabemos de quien hablamos, ¿por qué no nombrarlo? Al Sr. Ecenarro esta situación le importa muy poco.

El déficit estructural de plantilla en expansión, esa vieja queja que está siempre de moda, hace que la plantilla de Madrid sea toda ella un gran equipo volante. Y con este equipo se cubre, si se puede, todo. Pero claro, ni tan mal, porque como en Madrid al menos las oficinas están más o menos cercanas pueden prestarse personal. Y así íbamos tirando, trampeando y siempre peleando para que "te manden a alguien".

Y en esto llegó el plan director y la gran diáspora. Tú, que tenemos y vamos a tener oficinas en cada sitio... ¿y qué pasa si abres una oficina de 3 en El Quinto Pino, cuando la más cercana esta en Freír Espárragos? Pues que ahí es imposible cogerse vacaciones, ponerse enfermo y mucho menos pensar en niños. Si te quedas con 2, pues lo tienes crudo.

Y sí, ya sabemos que a Ecenarro le importan bien poco las cuestiones de seguridad (¿cuántas personas de entre las nuevas se han quedado solas todo un día en la oficina?). O el negocio (¿cómo visitar inmobiliarias si sólo estás tú?, ¿cómo atender a los clientes si hay más mesas que plantilla?). Pero a nosotros sí nos importa. Porque somos nosotros y nosotras quienes estamos en las galeras remando y sabemos de lo que hablamos. En "la expansión" las oficinas de 3 personas son nefastas en todos los sentidos. Hay que incrementar sustancialmente el tamaño de la plantilla; ¡que se quieren hacer las cosas con cuatro duros, y luego pasa lo que pasa!



Y por las tardes... ¡al golf!

Lo veníamos denunciando ya desde hace tiempo. En la Expansión, quizá por la lejanía, hay quien tiene montado su personal campo de experimentos. Poco a poco se han ido desarrollando nuevas técnicas de presión, de forma sutil al principio, pero más descaradas con el tiempo.

A lo mejor pensaba la dirección de esta empresa que íbamos a pasar por alto ciertos desmanes si sólo se producían sobre una parte reducida de la plantilla. Pero se equivocaron y ahora finalmente la Inspección de trabajo nos ha dado la razón.

El último asunto se trataba de las recurrentes reuniones convocadas fuera de convenio a las que eran llamados los directores de Madrid. Se intentó reconducir sin éxito estas reuniones e intentar que si hicieran en horario de mañana o los jueves por la tarde, pero no querían. Así que empezamos con las denuncias ante la INSPECCIÓN DE TRABAJO. Y ya son dos las veces en las que nos han dado la razón. En la primera se le indicó a la BBK que dichas reuniones tenían carácter obligatorio, por lo que debían atenerse a lo regulado en el Convenio colectivo.

Y en esta segunda ocasión, la inspección ha obligado a la BBK a recordar en el texto de cada convocatoria que haga por la tarde, el derecho del empleado a **compensar el horario de esa reunión** tal y como marca el Convenio. Esto es, con la jornada flexible o, simplemente, dando por trabajada la tarde que le corresponde esa semana.

Esperamos que esto sirva para hacernos reflexionar a todos. Los empleados y empleadas de BBK lo son tanto en Bilbao como en Málaga. Con los mismo derechos y obligaciones y el convenio está para que se cumpla íntegro, y no sólo aquellas partes que más le gustan a la empresa.

Así que ahora compañeros y compañeras, cada vez que se os convoque a una reunión por la tarde ya lo sabéis, con no ir a trabajar la tarde que os corresponda, todo solucionado.

OBRA SOCIAL: crónica de un convenio

Cuando comenzamos las negociaciones las representantes de CC OO, LAB y UGT apostamos por un Convenio que primara la eliminación de las diferencias entre la plantilla de la Obra Social.

Para lograr este objetivo contábamos con algo importante, la mayoría sindical de cara a la firma. En esta línea elaboramos conjuntamente la plataforma reivindicativa, plataforma de la que ELA se autoexcluyó desde el principio.

Ya desde las primeras reuniones la BBK se empleó a fondo en recalcar el poco dinero que tenían para la Obra Social. Y ahora, desde aquí, queremos recordar a esos ejecutivos que **la plantilla de la Obra Social es plantilla de la BBK** y que el balance lo pueden cuadrar como les de la gana pero no se puede meter en el mismo saco los dineros de los salarios de una parte de la plantilla de la BBK con lo que, esta última, destina a sus Obras Sociales.

La plantilla, provenga del sector financiero o de la Obra Social, es de la BBK y sus costes tienen que estar reflejados conjuntamente en la misma partida del balance. Si los ejecutivos de la BBK consideran que el gasto del conjunto de la plantilla es elevado que empiecen a reducirlo por donde más se escora, o sea, por los sueldos de la dirección que son los más altos.

Una vez aclarados estos conceptos y entrando ya en materia planteamos una plataforma con el objetivo de unificar salarios y jornadas.

En estos dos aspectos nos encontramos con que personas que realizan funciones similares cobran diferente en función del centro en el que desarrollen sus actividades. Equipararlos es nuestra obligación. Logramos eliminar la escala salarial nueva, equiparando al alza los salarios de esta parte de la plantilla. Pues bueno, en este acuerdo ELA y UGT (sindicato este último que siempre acude en auxilio de ELA cuando el convenio se pone "difícil", y recordamos con especial "cariño" el convenio del año 92, cuando estando "de acampada" en el patio de la Central UGT nos abandonó) se han olvidado de las Directoras y Gestoras de tercera edad. Siendo como son únicamente unas pocas el esfuerzo de unificación no tendría que ser muy grande. Queda pendiente para el próximo.

Finalmente, el 14 de Diciembre se firmó el preacuerdo de Convenio. ELA y UGT (55% de representación) consideraron suficiente la oferta de la Caja y la aceptaron.

CC OO y LAB creíamos, y seguimos creyendo, que la negociación tenía más recorrido, máxime teniendo en cuenta que estaba en puertas el inicio de la negociación del convenio de la Actividad Financiera.

CC OO no firmó el preacuerdo porque no incluía una de las más importantes reivindicaciones que nosotros teníamos para este convenio: La valoración de los puestos de trabajo, proceso que ya se había iniciado en el anterior convenio.

El 20 de Enero se convocó a la Mesa Negociadora para llevar a cabo la firma del texto definitivo del convenio. Nosotros volvimos a decir NO al convenio, NO a este convenio.

Una de las principales reivindicaciones planteadas consistía en que nuevos y antiguos cobrasen lo mismo por el mismo trabajo; esto tan sencillo se ha llevado a cabo con las educadoras de escuelas infantiles y con las auxiliares de geriatría pero a las gestoras de 3ª edad en vez de compararlas con sus compañeros/as se les equipara con los técnicos especialistas en disminuidos psíquicos y técnicos en educación infantil únicamente en el salario. Y nos preguntamos ¿porqué no se les compara con sus compañeros de 3ª edad?; o, si se les equiparan las condiciones salariales ¿por qué no las laborales?; las directoras de Escuelas Infantiles siguen discriminadas aunque la Caja promete que lo conseguirán a los 10 años si las cosas van bien y para entonces no les han cerrado ya todas las Escuelas, porque... *"Largo me lo fiaís, amigo Sancho"*.

Este convenio rompe, además, un principio mantenido en la Negociación. Una sola plantilla, una sola subida salarial igual para toda la plantilla. Discriminar entre la plantilla con diferentes subidas salariales (mientras los técnicos especialistas en disminuidos psíquicos, técnicos en educación infantil y gestoras de 3ª edad tienen el 4,5%, el resto de la plantilla el IPC pelado, este año el 3,7%, y los dos próximos años, aquellos tendrán el 5% y el resto el IPC + 0,3) nos parece iniciar un camino de recorrido desconocido pero seguro que peligroso.

A la mayoría de la plantilla el incremento salarial es lo único que nos va a aportar el Convenio; a cambio hemos perdido la categoría por una serie de letras y números, la ilusión de unas jubilaciones en línea con el Convenio anterior y la oportunidad de equiparar al conjunto de la plantilla en grupos profesionales que reconozcan las funciones laborales, equiparen los salarios y unifiquen las jornadas.

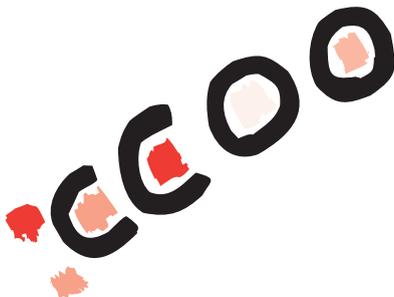
A esto se le ha llamado un buen acuerdo. Pues lo será para la empresa porque le ha salido muy barato si lo comparamos con el anterior en el que se consiguió:

- 1) *Plus de coordinadora de escuelas infantiles del cual se beneficiaron 4 ó 5 compañeras más la coordinadora de todas las escuelas infantiles, que aunque su plus no estaba en convenio también cobraba.*
- 2) *Plus de turnos que empezaron a cobrar unas 40 personas.*
- 3) *Plus por trabajar Nochebuena y Nochevieja: 6 personas.*
- 4) *Plus por días de exceso: no disponemos de los datos completos de las personas a las que afecta.*
- 5) *Plus de comedor para los nuevos en escuelas infantiles.*
- 6) *Plus por trabajar el mes de Agosto en Iturlan.*

¿A cuántos de los que se quedaron sin el reconocimiento de su trabajo y la percepción del plus se les va reconocer en este convenio?

Las trabajadoras de residencias de la tercera edad atienden a los usuarios en el comedor y no perciben ningún plus.

Hablemos también de la jornada. En la Obra Social hay centros en los que se trabajan 1.492 horas y otros en los que se trabaja 1.578 horas. En el anterior convenio se nos redujo el horario en 14 horas, en este nada. Y en cuanto a las jornadas trabajadas hay una diferencia de 42 en función del centro donde se trabaje. En el convenio anterior se redujeron dos jornadas de trabajo, en este nada.



Aquí hay algo que no huele nada bien

En derechos sociales:

- 1) *Se puso el cambio de la reducción de jornada por lactancia en días libres.*
- 2) *Los derechos de las parejas de hecho.*
- 3) *Préstamo para 1ª vivienda de 150000€ a pagar en 30 años.*
- 4) *Ampliación de la cuenta de crédito en 12000€..*
- 5) *IMQ para los hijos hasta los 25 años.*
- 6) *35 empleos nuevos.*
- 7) *Prejubilaciones a los 58 años.*
- 8) *Aportación extraordinaria a la EPSV.*
- 9) *Que los contratos en prácticas fueran al 80% el primer año.*
- 10) *Calendario con días de cierre en escuelas infantiles.*
- 11) *Reconocimiento de categoría antigua a personas antiguas que tenían categoría nueva y la revisión y valoración de una categoría.*

Estas son las razones que CC OO tiene para no firmar este Convenio. Creemos que haber conseguido avances más amplios hacia la total equiparación de la plantilla de la Obra Social nos hubiese supuesto más tiempo y esfuerzo, pero consideramos que es nuestra obligación intentarlo.

terminología bancaria

- CLIENTE POTENCIAL:** Persona que entra en la Caja para abrir una cuenta y domiciliar los recibos ya que en su entidad le cobran el correo y la comisión de mantenimiento
- CLIENTE:** Persona normal y agradable que Marketing nos coloca en Listas y Campañas para que le llamemos por teléfono a su casa para venderle seguros, tarjetas y planes de pensiones. Normalmente se suele volver desagradable.
- CLIENTE VINCULADO:** Persona a la que, habitualmente, tenemos que pagarle los cafés y darle un detalle (que hemos comprado en China) por Navidad.
- CLIENTE VIP:** Cliente que, constantemente, nos da por el vínculo y al que, además, le pagamos los desayunos con zumo de naranja incluido.
- AUXILIAR "C":** Licenciado en Económicas, con diversos "masters" y dominio de Inglés y Euskera que la Caja contrata para labores de ventanilla y archivo de papeles.
- FONDO DE RENTA FIJA:** Depósito que hace un cliente y que, pasado un tiempo prudencial, se le devuelve junto con un pequeño interés. Si la rentabilidad le parece baja, es aconsejable traspasarle a un fondo de renta variable.
- FONDO DE RENTA VARIABLE:** Depósito que realiza un cliente y en el que, después de un tiempo prudencial, logra tener menos dinero que el que puso.
- FONDO MIXTO:** Depósito que hace un cliente a quien le han ido mal los dos anteriores y quiere recuperar el dinero inicial, aunque al final no lo logra. (Y es que no aprenden)
- FONDO GARANTIZADO:** Depósito que hace un cliente que está hasta las narices de perder dinero y en el que llegada la fecha de garantía se le devuelve íntegramente la cantidad que aportó. Acostumbran a preguntar por la rentabilidad adicional del fondo. (Son como niños).
- DEPÓSITO ESTRUCTURADO:** Depósito que ofertan determinados bancos y cajas en el que, si una serie de hechos fortuitos coinciden, se le cambia por un derivado que puede convertirse en una opción de futuro sobre un mercado emergente. El cliente nunca pierde el dinero pero, eso sí, tampoco sabe dónde lo tiene.
- DEPÓSITO REGALO:** Aconsejable para todo cliente que ha pasado por todos los depósitos anteriores y ya no les queda dinero con nosotros. Entonces se le pide que nos lo traiga de otro banco y a cambio le damos unas cazuelas.



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