



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/

febrero 2009 **otsaila**

Nº 242

En los momentos en que la crisis económica y financiera se despliega con toda su crudeza y crece la tormenta mediática –encendida y atizada por el gobierno- que responsabiliza a bancos y cajas de ser los causantes de todos los males de la economía, el Presidente de BBK comparecía en los medios de comunicación en un intento de “poner los puntos sobre las íes”

En su tribuna, difundida también a través de la intranet corporativa, el Sr. Irala volvía a desmarcar a BBK de las características que presentan la mayoría de las entidades financieras con problemas de liquidez y de capital:

- Bajo endeudamiento en los mercados mayoristas: sólo el 28% de los recursos ajenos de BBK se obtienen bajo esa fórmula de endeudamiento. El 72% de los recursos ajenos tiene como base a la clientela.

- Exposición al riesgo inmobiliario promotor: Sólo el 8% de la inversión crediticia de BBK se localiza en el sector de la promoción inmobiliaria. El porcentaje más bajo del sector sobre ATM (activos totales medios) añadimos por nuestra cuenta.

- Solvencia: BBK tiene el ratio más alto de solvencia del sector financiero, 21%, prácticamente el doble que la media del sector. Tiene un “extraordinario 13,4%” en el capítulo de TIER1, los fondos propios de primer nivel o máxima calidad y es la primera entidad en Patrimonio Neto sobre Balance con un 14%.

- Finalmente, la morosidad esta muy por debajo de la media del sector y crece, por cierto, a un ritmo menor.

Está muy bien que, al hilo de reafirmar el compromiso de la entidad con su clientela y con los entornos económicos en los que interviene, el Presidente haya puesto de manifiesto la indudable fortaleza económica y financiera de BBK. Porque sobre esos contundentes datos se debe construir un no menos contundente mensaje de estabilidad y tranquilidad a la plantilla.

Un mensaje que entendemos implícito en el del Presidente, pero que no estaría de más que se explicita, especialmente, hacia los sectores de la plantilla que vienen siendo zarandeados por algunos de los más altos responsables del Área de Negocio. Porque lo que la plantilla necesita en estos complicados momentos es liderazgo, no broncas. Lo que espera de la Dirección es apoyo e ideas.

despejar



incertidumbres

Quizás no se ha reparado en que un importante porcentaje de la plantilla que sostiene la gestión comercial se enfrenta por primera vez en su carrera profesional a una crisis económica. Quienes no estaban “activos” en el bienio 92-93, han crecido profesionalmente en la larga fase expansiva (con el susto de las **.com** en medio) que ha finalizado ahora tan abruptamente. Su capacidad está contrastada, pero ahora tenemos que remar en aguas desconocidas para una parte muy significativa de la plantilla.

Para CC OO, como manifestábamos en la resolución que hicimos pública el pasado 6 de febrero y a la que nos volvemos a remitir, el objetivo fundamental es la defensa del empleo en el sector, amenazado por la situación de algunas entidades.

En BBK no sólo contamos con la fortaleza tan meridianamente expuesta por el Presidente como argumento para sostener el empleo, contamos, afortunadamente, con el Convenio Colectivo, que es un instrumento de primer orden, como explicamos en otro apartado de este boletín, para asegurar la estabilidad de la plantilla: prejubilaciones, conversión de contratos de prácticas en fijos, regreso de las personas desplazadas, garantías retributivas y profesionales para gerentes, cobertura de plazas de subdirección...

El convenio, firmado antes de que la crisis cobrara toda su dimensión, pero conscientes de que se nos venía encima una situación complicada, es el mejor instrumento para dar estabilidad y perspectiva al empleo en BBK. Que cada cual haga el ejercicio de "imaginarse" la situación actual sin convenio.

Es cierto que hubiéramos podido dar una vuelta de tuerca más en la defensa y estabilidad del empleo si la fusión con KUTXA hubiera salido adelante. El acuerdo sobre las prejubilaciones de las personas nacidas en el 49 y 50, las garantías explícitas de los puestos de trabajo y la renuncia de la caja a los traslados forzosos, todas ellas cuestiones centrales del acuerdo alcanzado por CC OO y Piskanaka con BBK y KUTXA hubieran sido un más sólido apoyo para atravesar esta "tormenta perfecta", pero, como sabéis, estrechos intereses, ajenos a los de las plantillas y la sociedad, de algunos partidos y de los sindicatos nacionalistas y otros que les secundan en BBK lo hicieron imposible. Esperemos que no nos tengamos que acordar demasiado de la oportunidad perdida.



ziurgabetasunak *argitu*

Ekonomi eta finantz krisialdia gordintasun osoz erakusten denean, eta komunikabideek, eta baita gobernuak ere, bankuak eta aurrezki kutzak ekonomi gaitz guztien erruduntzat jotzen dituztenen, BBKren Lehendakaria komunikabideetan agertu da zer gertatzen ari den zehazteko. Irala jaunak, bere tribunak, intranet korporatiboan ere zabaldu dena, BBK desmarkatu du kapital eta likidezia arazoak dituzten finantz erakunde gehien ezaugarrietatik.

Lehendakariak, erakundearen behera zein parte hartzen duen inguru ekonomikoarekin konprometuz eutsi dio, BBKren ekonomi eta finantz sendotasuna azpimarratuz. Datu eztabaia horien gainean eraiki behar da langilegoari zuzendutako finkotasun eta lasaitasunaren ezberdintasunak. Gure ustez mezu hori implizitu dago Lehendakariarenean, baina ez litzateke soberan egongo argi eta garbi azaltzea, batez ere Negozio Arloko arduradun gorenariko batzuek astintzen ari diren plantilako sektoreei. Momentu korapilatsu hauetan plantilak behar duena gidaritzea da eta ez errietak. Zuzendaritzarengandik espero duena laguntza eta ideiak dira

Otsailaren 6an argitara eman genuen adierazpenean esaten genuenez, helburu nagusia enpleguaren defentsa da. BBKren Lehendakariak hain argi azaldu zuen sendotasunaz gain, Lan Hitzarmena ere daukagu, zorionez, enplegua mantentzeko, plantilako finkotasuna sendotzeko: aurrejubilatzeak, praktikazko kontratuen behinbetirakoak bilakatzea, pertsona desplazatuak itzulerara, ordainsari eta lanbide garantiak gerenteentzat, zuzendariordeen plazarak estaldura...

Krisialdia bere dimentsio osoz azaldu aurretik (halere egoera korapilatsua zertokigulakoan geunden) sinatutako Lan Hitzarmena da tresna ezin hobea BBKren enpleguari egonkortasuna eta perspektiba emateko. Egia da enpleguaren defentsa zein egonkortasuna are handiago izan litekeela fusioa KUTXArekin aurrera aterata izan balitz. CCOO eta Pixkanakak BBK eta KUTXArekin lortutako akordioan jasotzen ziren enpleguari buruzko konprometuzko laguntza sendoagoa izan liteke "ekaitz perfektu" hau gaitzazko, baina, ondo dakizue, zenbait partidu, sindikatu abertzale, eta BBKren hauei jarraitzen dietenen interes estuek eragotzi zuten fusioa. Aukera galdua gogoan hainbatetan edukiko ahal ez dezagula

actitudes de algunos D.Z. en oficinas de Expansión

Agenda de un día cualquiera de una de las muchas oficinas de BBK en la expansión:

7:40 h.: el Director, que asegura que últimamente con tanta presión duerme muy mal, llega a la oficina. Mientras está abriendo la puerta, sin desconectar la alarma, suena el teléfono. No hace falta mirar la identificación de llamada para conocer de quién se trata. "Es él": el Director de Zona preguntando por ese morosillo con la última cuota impagada hace 8 horas.

7:50 h.: apertura del Lotus Notes que rebosa de mensajes nuevos y como siempre todos provienen de D.Z. menos uno, qué extraño. Vale, su origen el correo particular del director de zona..jjjjAhhh!!!!. Lo mejor, la hora de llegada, las 6:25 de la mañana. "He encontrado en el Facebook del moroso que anduvo de vacaciones el año pasado. Métele las gomas".

9:00 h.: avisa nuevamente el teléfono, en el identificador aparecen marcadas las iniciales D.Z. "Anula el depósito que hiciste ayer, aunque esté en atribuciones y sea totalmente correcto nos daña el margen. La lámina del cliente firmada y sellada me da igual, lo anulas porque te lo ordeno yo". Las atribuciones y los productos elaborados por Marketing no representan nada en esta zona, los folletos no se cumplen por orden expresa.

10:40 h.: nueva llamada, esta vez tocan morosos. "Consigue como sea antes de final de la mañana los 2.300 Euros que le faltan a fulanito. Llámame en cuanto los tengas. Y más te vale conseguirlo porque si no vas a tener que dar muchas explicaciones y conmigo no cuentas para defenderte". Fulanito lleva 3 meses sin ingresar, está en el paro, y el préstamo en cuestión se concedió por Dirección de Zona.

11:15 h.: correo exigiendo la elaboración de 9 informes distintos sobre toda clase de aspectos, que supondrán unas 4 horas de trabajo.

11:35 h.: teléfono otra vez, el dtor de zona avisa sobre vacaciones: "no quiero que ninguno de la oficina coincida, y no permito vacaciones durante todo el mes de Mayo por el IRPF, tampoco en Verano, y en Diciembre no se autorizan". Materialmente no quedan días disponibles para que cada empleado pueda disfrutar sus correspondientes 27 días, en este caso 28 toda vez que coger 15 días en Verano se ha convertido en utopía.

13:00 h.: esta vez los términos de la conversación vía telefónica se agravan, pues el moroso como era de esperar no ha dado noticias, y el dinero ni está ni se le espera: "ya he visto que no vales para director, eres muy débil. Da vergüenza cómo trabajas. Habrá que tomar medidas contigo". Y súbitamente cuelga el teléfono.

13:45 h.: entra un nuevo e-mail de Dirección de Zona con las contrataciones del mes, amenazando a todo aquél que está por debajo de los objetivos inalcanzables en determinados productos. Al parecer, el Depto. de Expansión analizará cada dato para pedir responsabilidades a cada uno.

14:55 h.: llamada para comprobar si queda alguno en la oficina.

16:10 h.: cuando parecía que había terminado la jornada, el Director, que se encuentra en su casa, recibe llamada al móvil particular exigiendo explicaciones por una cuenta de crédito que se concedió por D.Z. hace 3 años y medio.

Afortunadamente éste no ha sido de los peores días. No se ha padecido la visita sorpresa en la oficina de cada semana, y "sólo" se ha humillado a una persona 3 veces y se le ha amenazado 2. Aunque pensándolo bien, si multiplicamos estos números por cada oficina a su orden, igual sí que tenemos un problema.

REFLEXIONES CC.OO.

Las situaciones reflejadas anteriormente son, aunque cueste creerlo, totalmente verídicas y contadas por las personas directamente afectadas. Y a primera vista se pueden reconocer *técnicas abusivas*, que reiteradas en el tiempo lo único que pretenden es desestabilizar a las víctimas

¿Podemos aceptar en pleno siglo XXI que en las relaciones laborales exista el comúnmente denominado "acoso laboral"?

¿Quién permite o estimula estos métodos, qué hace la Dirección de Expansión?

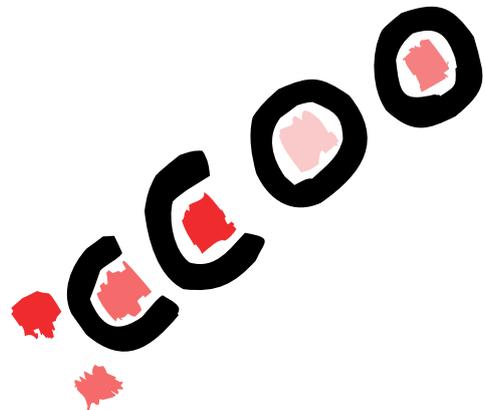
¿Quién piensa en esos compañeros que padecen, por culpa de estas actitudes, situaciones de estrés, ansiedad, depresión, etc...?

¿Se ha parado a pensar la empresa en el absentismo laboral que causan estas bajas por enfermedad, además de la importante pérdida de capital humano?

¿Habrá que esperar a que se produzca una situación irreversible para que la empresa actúe?

No se puede seguir mirando para otro lado.

Acabemos con este tipo de violencia laboral.



Empleo

La aplicación del Convenio firmado el año pasado continúa dando sus frutos.

La caja ofertó a 85 personas que cumplían el requisito de haber nacido en los años 1947-1948 la jubilación anticipada, habiéndose acogido a ella 80 compañeros y compañeras con una larga trayectoria profesional en la empresa y que, a partir de ahora, podrán dedicar todo su tiempo a disfrutar de la vida.

Por otro lado el convenio ha permitido también la incorporación de un nutrido grupo de gente joven a la Caja, unas 100 personas, y dar estabilidad de empleo a otro importante grupo de gente que se encontraba con un contrato eventual o había visto rescindido éste al concluir las prácticas.

Son cerca de 160 las personas que, al amparo del Convenio, ya han conseguido un contrato indefinido, lo que en la actual situación de crisis, incluido nuestro sector, constituye casi un milagro.

A la fecha se encuentran trabajando en BBK unas 130 personas con contratos de prácticas, de las que 30 están ya en su 2º año por lo que a la finalización del mismo se les ofertará directamente un nuevo contrato de carácter indefinido

Y todavía quedan pendientes de cubrir 25 plazas, de las pactadas en el convenio, para su incorporación en Bizkaia.

Igualmente, en aplicación del Convenio, todos los compañeros y compañeras que se encontraban desplazados han retornado a sus provincias de origen.

La tardanza en la firma del convenio había provocado una situación irregular en la cobertura de los puestos de Dirección de las oficinas, con el invento por parte de la Caja de una nueva figura: la de Gerente, con nula promoción y una escasa compensación económica, y además ambas al libre criterio de la caja.

El convenio nos ha permitido finalmente dar salida a esta situación irregular que afectaba a 84 personas en el momento de la firma, así como frenar en seco futuros posibles nombramientos de esa índole, quedando regularizadas tanto su situación profesional y su futura promoción con la correspondiente consolidación de niveles, como la obligada compensación económica con carácter retroactivo desde el mismo momento en el que asumieron la responsabilidad de la dirección de una oficina.

Antes de la firma del convenio más de 100 oficinas de todas las categorías mantenían sin cobertura el puesto de subdirección lo que había provocado que un elevado número de personas, que ejercían de hecho dicha función, no se vieran reconocidas profesionalmente.

El acuerdo recoge también el hecho de que todas las oficinas que les corresponda por su categoría serán dotadas del puesto de subdirección a lo largo de la vigencia del convenio.

De hecho la Caja ha procedido a la cobertura de un mayor número de subdirecciones que las pactadas, procedimiento que continuará aplicándose durante este año y el próximo.

También se ha promocionado a un mayor número de Gestores y Técnicos avanzados que los inicialmente previstos.

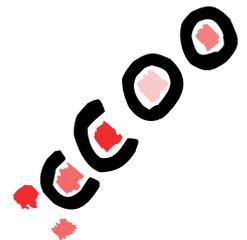
En el Convenio que firmamos en el mes de Mayo de 2008 se introdujeron importantes modificaciones en la jornada de las oficinas, principalmente de Bizkaia.

Antes de la firma, teníamos 37 oficinas en Bizkaia y 1 en Madrid que tenían jornada de mañana y tarde de lunes a jueves, destinándose a la cobertura de las tardes personal del resto de las oficinas de su entorno, lo que conllevaba a que una gran parte de la plantilla trabajara por la tarde en una oficina distinta a la suya, con los inconvenientes y molestias que eso producía (desconocimiento de la clientela, p.ej.).

Asimismo los sábados se venían abriendo 37 oficinas en Bizkaia, 2 en Madrid y 3 en Cantabria.

Con la firma del convenio se reduce a 25 el número de oficinas que en Bizkaia abrirían en jornada de mañana y las tardes de lunes a jueves aunque nuestro planteamiento era que todas las oficinas abrieran solamente la tarde del jueves, ya que consideramos que eso era más práctico tanto para la plantilla, como para la Caja, con una mejor organización y mayor atención a la clientela que podía continuar acudiendo así a su oficina habitual, facilitando un servicio más completo e incrementando la posibilidad de mejorar el negocio.

Jornada



También planteamos una vez más la vieja reivindicación de ir hacia el cierre de todas las oficinas los sábados. Pero aquí nos estrellamos de nuevo con la negativa rotunda de la Caja; seguiremos insistiendo en futuras negociaciones.

Sin embargo al llegar el mes de Octubre, la Caja aplica un cambio en su criterio de apertura de oficinas en la línea de nuestras propuestas y establece que sólo se abrirá en jornada de mañana y tarde de lunes a Jueves una oficina en Bizkaia y otra en Madrid, a la vez que reduce considerablemente el número de oficinas que abren los sábados, quedando fijado en 16 para Bizkaia, 1 en Madrid y 1 en Cantabria.

Esperemos que esto pueda recogerse en futuros convenios, y lleguemos, por fin, al cierre de todas las oficinas en la jornada del Sábado.

hazia - epsv (ENERO 2009)

ESTRUCTURA DE LA CARTERA: No se ha modificado sustancialmente, manteniéndose un 86,6% en Renta fija y el resto en renta variable o similar.

ASEGURAMIENTO DE LA RENTA VARIABLE: En el Comité de Inversiones de mediados de enero, se impuso la tesis que defiende la reducción progresiva del aseguramiento de la renta variable. En estos momentos mantenemos aseguradas cinco sextas partes de la cartera, con ventas de futuros.

RENTABILIDAD: la rentabilidad del mes ha sido de 0,14%, lo que supone un anualizado de 1,62%, si bien estos datos con solo un mes, y en el que ha habido minusvalías, no dicen nada e inducen a error. Mas preciso resultaría decir que:

A) Tenemos una rentabilidad vía ingresos por cupones de la renta fija de aproximadamente un 4% para todo 2009. Esto solo puede ser alterado por los efectos de la renta variable (plusvalías o minusvalías), o por la quiebra y el impago de unos títulos de renta fija (ya pasó el pasado año con Lehman Brothers).

B) El efecto de la renta variable en enero ha sido negativo, minusvalías equivalentes a poco más del 0,3% de la rentabilidad anual de la EPSV. Luego "si la renta variable es neutra en el resto del año, la rentabilidad será de aprox. 3,6%", "si es positiva, pues más del 3,6%", y si es negativa, pues menos del 3,6%".

OTROS TEMAS A RESALTAR

DIVERSOS PLANES (Hazia-0, Hazia -10, Hazia-30): Aun no hay una posición definitiva por parte de algún sindicato, con lo que no se ha avanzado en este tema. No obstante se ha fijado como fecha límite la segunda semana de marzo, para que las posiciones de cada uno al respecto, sean claras y definitivas, y pasar a discutir ya simplemente los matices.

La posición de CC OO al respecto es clara. La libertad de que cada empleado pueda elegir, al menos entre dos planes, es un bien en sí misma. Y además es la única forma de evitar la confrontación entre las opiniones de cómo, cuándo y cuánto hay que invertir en renta variable, confrontaciones que ya se dan hoy dentro del Comité de Inversiones, y sin duda en la plantilla.

ESTRATEGIA DE INVERSION: la confrontación que mencionamos, ha llevado a CC OO a pedir la convocatoria de una Junta para debatir sobre la estrategia en el futuro :

¿ Invierto buscando la máxima rentabilidad y asumo los riesgos que eso pueda conllevar (una caída del 15% de la renta variable, estando ésta en el límite del 25% y sin asegurar, nos llevaría una rentabilidad negativa de Hazia para todo 2009. Y DEL 31 DE DICIEMBRE A HOY LA CAIDA HA SIDO DEL 11%) ¿ ... o ... Invierto pensando en una rentabilidad moderada y estable, que me dé pocos sobresaltos ...? o?

Este es un debate importante, y más si finalmente no se crean planes alternativos, por decisión de una parte de los representantes laborales, ... y aun más en momentos tan turbulentos como los actuales...

Este es un debate que sobrepasa a los representantes en los órganos de gobierno, es un debate que afecta a todos los socios, pues una parte importante de la cobertura económica de su futuro está en Hazia. En próximos boletines nos extenderemos ...

COMISIÓN DE *Igualdad y Conciliación*

No queremos echar las campanas al vuelo antes de tiempo pero parece que, ¡por fin!, se firmará el Protocolo de Prevención y tratamiento del Acoso sexual, por razón de sexo y laboral. Pensábamos, y la Comisión así lo planeó, que podría estar hecho para finales de 2008 pero... bueno, actualmente solo faltan dos detalles de redacción. Realmente la demora no tiene que ver con discrepancias en lo sustancial, todas las partes estamos de acuerdo, tiene más que ver con la forma de trabajo y/o no haber hecho este lo que ha ido demorando las reuniones y la redacción final. Pero estará concluido dentro de poco y nos alegraremos mucho de ello.

Desde CCOO vamos a proponer como siguientes trabajos para finalizarlos antes del verano:

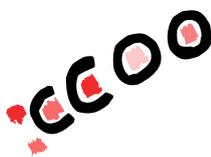
- Normas de funcionamiento de esta Comisión, nombramientos para ocupar la presidencia y la secretaría de la misma, periodicidad de las reuniones y poco más. Visto lo visto nos parece imprescindible, si queremos ser eficaces, que haya responsables de dinamizar y organizar el trabajo, de convocar las reuniones, centralizar la información y difundirla, personas conocidas por la plantilla y que puedan canalizar las aportaciones que personas de la misma puedan realizar, y lo que el día a día vaya requiriendo. Esto no debiera de ocupar más de un folio y por lo tanto concluirlo fácilmente.

- Publicación del Protocolo y su permanencia en intranet para general conocimiento y consulta. También queremos realizar un compendio de los derechos que hoy tenemos, vía Estatuto de los Trabajadores y vía Convenio Colectivo, en materia de Conciliación y ponerlo de la misma forma a disposición de quién quiera consultarlo.

- Regular los permisos parcialmente retribuidos y la reducción de jornada para mayores de 55 años. Los permisos ya se están cogiendo y sobre la reducción de jornada propondremos que ésta pueda acumularse por días completos, por meses o por trimestres así como un compromiso de sustitución en su puesto de trabajo durante las ausencias. En ambos casos intentaremos buscar una fórmula para el pago de préstamos y cuentas de crédito salvaguardando lo definido en Convenio.

- Esperamos tener pronto los datos, que nos ha de facilitar RR.HH., sobre la ubicación física y jerárquica de todo el personal de la plantilla, para poder vislumbrar qué es lo que origina el "techo de cristal" que, indudablemente, en esta empresa también existe. Seguro que no hay un solo origen, una sola causa, confluirán varias y con distintos pesos según las áreas de la empresa, pero es de ahí de donde podemos sacar las conclusiones que nos permitan remover la situación, modificar los procesos de promoción que hoy limitan a las mujeres de la Caja. Esto llevará más tiempo y, probablemente, más polémica con la Caja. Para empezar ya llevan un retraso importante en la entrega de los datos, con lo que parece seguro que antes del verano no tendremos propuestas concretas sobre conciliación pero esperemos que sí el análisis de la situación de la plantilla y de los procesos de promoción que hoy se utilizan en BBK.

Como siempre, cualquier comentario, aportación y/o sugerencia, a ["mviernae@bbk.es"](mailto:mviernae@bbk.es), se agradecerá.



lo poco y, a la vez, lo mucho

Con esa sabiduría que ella tiene, nuestra compañera M^a Luisa Menéndez ha definido muy bien lo que las mujeres del feminismo hemos sentido muchas veces al hacer balance de estos años pasados: *"Puede parecer sorprendente lo poco y a la vez lo mucho que hemos conseguido"*.

Las distintas realidades de las mujeres, en el mundo y en nuestro entorno, nos llevan a pensar que todavía hemos conseguido poco. Sigue existiendo: la violencia de género, salarios más bajos, la doble jornada, el mantenimiento de los estereotipos en los medios de comunicación, la educación sexista, desigualdad laboral, etc. Para cambiar todo ello hace falta remover principios muy asentados en nuestra cultura social sobre los roles que cada sexo ha de cumplir, distribuir de otra forma el poder y el tiempo, las responsabilidades sociales. Pero no es menos cierto que caminamos a buen paso, no sin tropiezos y algún retroceso, por la vía de conseguirlo

Pero si recordamos la realidad que vivimos las mujeres en este país hace pocos años (unos 25/30, que en tiempo histórico no es nada) nos damos cuenta de lo mucho que hemos conseguido, legalmente ya tenemos los mismos derechos y obligaciones, y socialmente hoy ya se rechazan muchos de los principios que parecían sacrosantos. *"El mero hecho de que se hable tanto de las cuestiones relacionadas con la igualdad ya es un logro, porque contribuye a la toma de conciencia de los problemas"* y esa toma de conciencia es lo que cambia a una sociedad.

La nuestra ha cambiado tanto que los poderes públicos que nos representan le han reconocido su trabajo y labor social a la Asamblea de Mujeres de Bizkaia, a la que M^a Luisa pertenece desde su creación, otorgándole el premio Emakunde a la Igualdad. Nuestras calurosas felicitaciones.

Y la BBK ha considerado la noticia de interés para la plantilla y la ha colgado en intranet, (corporativo 12-02 "tenemos que seguir luchando por la igualdad"), otra muestra de lo mucho que ha cambiado la percepción de la lucha por los derechos de las mujeres y su reconocimiento público. También nos felicitamos.

La Asamblea de Mujeres de Bizkaia nos remite el siguiente comunicado para su difusión

Kaixo laguna,

Bizkaiko Emakume Asanbladak hauxe adierazten dizu; Madrilen biltzen den Erakunde Feministen Koordinadorekin elkarlanean ari dela abortuaren aldeko kanpainan **"Abortatzeko eskubidea, Gure gorputza gure erabakia"** lelopean. Badakigu, gobernua parlamentu batzordea sortu duela, talde ezberdinen iritzia jasotzeko asmoz, indarrean dagoen Abortuaren lege aldaketari begira. Gure erakundeak, hamarkadak daramatza **emakumearen erabakitzeko eskubidearen alde** aldarrikatzen eta, abortua kode penaltik kentzeko eskatuz. **Abortoaren despenalizazioaren alde sinatu eta zabal ezazu!!** Aurretiaz eskerrak emanaz

Hola amiga/amigo,

La **Asamblea de Mujeres de Bizkaia** coordinada con organizaciones feministas del Estado impulsa una campaña a favor del **"Derecho de las mujeres a decidir"**. Como sabéis el Gobierno ha creado una comisión Parlamentaria para recabar información de diferentes colectivos de cara a modificar la actual Ley de Aborto. En nuestra organización hemos reivindicado hace ya muchas décadas una legislación sobre el aborto que tenga como centro el **derecho de las mujeres a decidir sobre su maternidad.** **Firma por la despenalización del aborto y difúndelo** Un saludo feminista.

convenio e incremento salarial

Desde la publicación de nuestro último boletín han pasado bastantes cosas. La Fusión, finalmente, no se materializó y las trabajadoras y trabajadores de la Obra Social nos quedamos sin la ratificación de la garantía de los puestos de trabajo que recogía el acuerdo firmado por BBK y KUTXA con CC OO y Pixkanaka; tampoco veremos la Paga ni las prejubilaciones ni otra serie de aspectos favorables que recogía dicho acuerdo. Pero esto ya es agua pasada así que, vamos a dejarla correr.

Otro tema de importancia es la situación de nuestro convenio: El 31 de Octubre pasado finalizó el plazo para hacer efectiva su denuncia. Ninguna de las partes que tenía la posibilidad lo hizo dentro del plazo y ahí se quedó el Convenio sin denunciar.

No obstante, entre todos, tratamos de sacar este tema adelante convocando a la Mesa Negociadora. Pero la Caja se negó con el argumento de que estábamos ya en período de prórroga y hasta que ésta no concluya (otro año más) no se sentará a negociar un nuevo convenio.

CC OO ha demostrado su voluntad de continuar con el proceso pero la Caja se encuentra en una posición muy cómoda y no quiere saber nada del tema, tal y como nos ha hecho saber.

Así las cosas, el pasado 21 de Enero la empresa convocó a la representación sindical para informarnos de que en la nómina de ese mismo mes nos iba a descontar el 0,1% de todo el salario percibido durante 2008, ya que el IPC real (1,9%) había quedado por debajo del anticipado a cuenta (2%) con esa diferencia de una décima. Nos informaron también de que estaban dispuestos a aplicar el 2% (IPC previsto oficialmente) como incremento a cuenta para 2009 pero, dado el previsible desfase que puede producirse a finales de año si la inflación se reduce de forma importante como se está anunciando y para evitar que el año próximo nos tengan que aplicar un descuento bastante superior al de este año, siempre que todos los sindicatos estemos de acuerdo, nos ofrecieron la aplicación de una subida menor a la de ese 2%.

Ante esta oferta hubo división de opiniones: Una parte estábamos dispuestos a aceptarla y otra proponía distintas alternativas en las que la Caja no estaba por la labor de entrar ellas, como dejó muy claro en diversas ocasiones.

Al no existir unanimidad en la parte sindical, la empresa toma la iniciativa y aplica unilateralmente ese 2%, bien entendido que en el supuesto de que el IPC quedase en un 0%, el próximo año nos descontarían íntegramente el 2% que ahora nos han aplicado.

En resumen, la Caja nos ha ganado la batalla. Nos da ahora un 2% para todo el año 2009 sin otra opción, y encima se lo tendremos que agradecer, pero si en enero de 2010 se lo tenemos que devolver... sencillamente no nos habrá dado nada.



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

