



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

diciembre 2005 **abendua**

**Nº 226**

BBK-ko azken Batzar Nagusian, E.E.A.ko Aurrezki Kutxenategiteko proiektuarearen aldeko eritzi ezberdinak azaldu ziren. Guk, CCOO-k, berriro ere, adierazi genuen gurea. Irakurri genuen CCOO-ko Konfederazio-Kontseiluaren ebazpenean ezinbesteko baldintzak ezarri genituen, gure ustezategitea beharrezkoa baita, baina ezin da edozelan egin. Lehendabizi, Aurrezki Kutxen Lege berria sortu behar du Eusko Jaurlaritzak, inplikaturta dauden agente guztien elkarlanean. Bestalde, adostasun gehiengoduna behar da bereiziki hiru puntu hauetan:

- 1.- Demokrazia, aniztasuna eta lurraldetasuna errespetatu behar dira orain eta etorkizunean.
- 2.- Barne adostasuna lortu behar da eremu guztietan enplegua bermatuz.
- 3.- Gizarte-bokazioa areagotu behar da. Bategiteak merezi du baldin eta Kutxa berriak, sendoago, hobeago eta eragingarriagoa izateaz gain, gizarte izaera handiagoa badu ere.

y, ahora...  
¿hasta  
cuándo?



**E**sperábamos con cierta expectación las explicaciones que, presumiblemente, iba a dar el Presidente de la BBK a su Asamblea sobre el tan traído y llevado tema de la fusión de las Cajas de la Comunidad Autónoma Vasca; pero al final, y como casi siempre, nada de nada, bla, bla, bla...

Desde las distintas sensibilidades de la Asamblea, pero tibiamente, se hicieron llegar las opiniones favorables al proyecto; y desde nuestro propio grupo, el de CC OO, volvimos a manifestar, una vez más, nuestra opinión al respecto: Sí, pero con condiciones. Condiciones que hicimos patentes a través de la lectura de la resolución del Consejo Confederal de CC OO, máximo órgano de decisión de nuestro Sindicato entre congresos. Por fin y tras largos años de silencio complaciente con la dirección de BBK, el grupo mayoritario dejó oír su voz pero, curiosamente, no para hablar del cacareado proyecto sino para arremeter contra la intervención de alguno de nuestros representantes. Desconocemos el "por qué", pero dicha intervención, la de CC OO, que a muchos nos pareció espléndida, a otros, a los del grupo mayoritario, parece ser que no les gustó ni un pelo.

SUMARIO	2	Editorial
Tribunales	4	
	6	Respuesta
Expansión	7	
	8	Central
Ranking	9	
	10	Varios
O.B.S.	11	AURKIBIDEA
	12	Libros

Desde CC OO creemos que la fusión es necesaria, que se debe de llevar a cabo, que mejor hoy que mañana, que debemos incluir en el proyecto a todos los agentes sociales...; pero además de todo esto también creemos que hay que afinar sensibilidades, que no se puede entrar como un elefante en una cacharrería, que hay que ir *sin prisa pero sin pausa*. Recordamos que, como decía el anterior presidente de la BBK Sr. Berroeta, *La fusión debe hacerse de ayer para hoy*. Nosotros creemos que parte de razón (ahora que tanta se le niega) no le faltaba, aunque nosotros añadiríamos que con la participación del conjunto de quienes componemos las cajas: Entidades fundadoras, clientela y plantilla laboral, en la proporción que los estatutos nos reconocen, ni más ni menos. No queremos más representación que la que nos corresponde pero tampoco menos, guste o no guste al grupo mayoritario. Seguimos insistiendo en querer trabajar en los aspectos de nuestra competencia, en el cambio de la ley de cajas, de los estatutos y reglamentos, de las condiciones laborales del personal, de la proporcionalidad de los órganos de gobierno; y decimos que hasta ahora solo ha habido buenas palabras, pero de trabajo serio, de constituir comisiones, de comenzar a dar pasos conjuntamente, todavía no hemos visto nada; quizás mañana sea ya demasiado tarde.



En el apartado de las Obras Sociales en colaboración y más concretamente en lo que respecta al Sanatorio de Plentzia, seguimos manteniendo que nos parece una tomadura de pelo; primero lo dejaron vacío, sacando al personal laboral y a la persona o personas residentes en él, con la justificación de que se trataba de un gran proyecto socio-sanitario; luego dejaron pasar el tiempo, eso sí sin ruido, y al final se desprenden definitivamente de él ofreciéndoselo al Ayuntamiento de Plentzia para un nuevo proyecto que no tiene nada que ver con el original y que el tiempo nos contará cómo se ha financiado desde esta o desde "otra" Caja.

## RESOLUCIÓN DEL CONSEJO CONFEDERAL DE CC OO DE EUSKADI

### Fusión cajas vascas

*CC OO entiende que existen importantes razones económicas de presente y, especialmente, de futuro para fundamentar una fusión de BBK, KUTXA y VITAL. Una fusión puede ser determinante para poder seguir compitiendo en un mercado tan cambiante y competitivo como el actual y poder seguir asegurando unos niveles satisfactorios de prestación de servicios tanto en lo que se refiere a los impositores y clientes de las entidades como a la red complementaria del Estado de Bienestar que estas entidades a través de su Obra social ofrecen a los ciudadanos de nuestros territorios históricos.*

*Si se unen tamaño, solvencia y eficacia las sinergias parecen más que evidentes en muchos campos.*

*Ahora bien, en opinión de CC OO la fusión no debe hacerse a cualquier precio y de cualquier manera, es necesario un amplio consenso que será imposible si no hay dosis de generosidad de todas las partes implicadas, en especial, de los partidos políticos con responsabilidades de gobierno tanto en las instituciones locales y forales como en el gobierno de la CAE. En este sentido, si bien nadie se debe arrogar la posibilidad del veto desde un determinado territorio, también exigimos del Gobierno Vasco el ejercicio responsable como agente de consenso en este proceso, trabajando con las instituciones de los diferentes territorios y los presidentes de las entidades, partidos y sindicatos para la elaboración de una Ley de Cajas, con sus estatutos y reglamento correspondientes en los que se respeten la pluralidad, la proporcionalidad y la territorialidad ahora y en el futuro; en definitiva, en el que se recojan todas las sensibilidades e intereses en juego. Demandamos un consenso mayoritario, en especial en tres cuestiones:*

### 1 - Democracia, pluralidad y territorialidad

*En ningún caso apoyaremos un proceso de fusión que no garantice unos Órganos de Gobierno plenamente representativos de la pluralidad existente en las cajas y de su diversidad territorial. Queremos Consejos de Administración y Comisiones Ejecutivas representativos de la pluralidad existente en las Asambleas Generales.*

*Y hablamos de que cada territorio tenga una representación proporcional con el peso de cada una de las tres cajas en el conjunto, de manera que se puedan resolver las desconfianzas, más o menos fundadas, que en algunos sectores han podido suscitarse.*

### 2 - Consenso interno

*El buen fin de una fusión exige también un importante nivel de consenso interno, de complicidad de los distintos sectores de las plantillas con un proceso que va a exigir, sin duda, esfuerzos significativos. En ese sentido, es imprescindible despejar cualquier incertidumbre sobre las garantías de empleo en cualquier ámbito de las Cajas, sus Obras Sociales y las empresas instrumentales creadas ex profeso para, por ejemplo, autoabastecerse de servicios informáticos.*

*Un proceso de este tipo exige la apertura de una mesa social de la fusión para comenzar a trabajar en la equiparación de las condiciones laborales y diseñar el cuerpo de un único convenio.*

### 3 - Una nueva Caja, pero una Caja con mayor vocación social

*Esta fusión tiene sentido para hacer una caja que no sólo sea más fuerte, mejor y más eficiente, sino también, más social.*

*Por eso, desde CC OO planteamos la necesidad de un consenso sobre la Obra Social de la nueva caja en el sentido más amplio. Al tiempo, denunciaremos la intoxicadora campaña de portavoces, directos o encubiertos, de la banca que utilizan cualquier pretexto para proponer la "expropiación" de las cajas y su puesta bajo control de sus intereses, lo que supondría el acta de defunción de su obra social y la reducción drástica de la competencia en el sector financiero.*

*Sobre estos criterios, CC OO, sindicato mayoritario en el conjunto de las tres cajas, vamos a seguir colaborando, con responsabilidad, en la tarea de culminar con éxito un proceso que consideramos necesario e imprescindible.*

*Pedimos a todos los agentes implicados visión de futuro para encontrar soluciones a los inevitables problemas que suscita una operación de esta envergadura y para aprovechar sus oportunidades.*



No se nos ha olvidado; a la entrada de la Asamblea había trabajadoras y trabajadores de la BBK manifestándose en defensa de la firma de un convenio que, entre otras reivindicaciones incluye la de la equiparación de la plantilla de la OBS; es esta una de las situaciones que tenemos que solucionar. Sr. Irala hay que utilizar correctamente el idioma para que le entienda su Director de Personal, cuando Ud. dice *hablar* su Director entiende eso, *hablar*, y lo que nosotros pretendemos es negociar, terminar, firmar. O, ¿ es eso lo que Ud. realmente quiere: *hablar*? . Esperemos que no.



*En la primera quincena de Noviembre se han hecho públicas dos importantes sentencias judiciales, una del Tribunal Supremo y otra del Constitucional, relativas a sendas cuestiones sobre las que los servicios jurídicos de COMFIA - CC OO habían interpuesto en su día las oportunas demandas.*

*Dada la trascendencia y el alcance de estas sentencias hemos creído oportuno informar de ellas a la plantilla de BBK, de forma resumida, a través de estas páginas.*

*Si alguien tiene interés en conocer el contenido completo de alguna de ellas, puede ponerse en contacto con nuestra Sección Sindical.*

## **El Tribunal Supremo estima el recurso de COMFIA - CC OO contra el reglamento de las cuotas participativas**

**(En contra de las pretensiones de CECA)**

El Tribunal Supremo nos ha dado la razón, estimando la parte fundamental del recurso contencioso administrativo presentado contra el Reglamento de Cuotas Participativas (R.D. 302/2004), por COMFIA-CC.OO. y cincuenta consejeros generales de quince cajas de ahorros, miembros de CC.OO., pertenecientes a los sectores de empleados e impositores. Los preceptos anulados por el Tribunal Supremo son los referentes a:

### **1.- Derecho de suscripción preferente.**

En el Real Decreto se establecía que para poder acordar la supresión del derecho de suscripción preferente (en el caso de nuevas emisiones) era necesario el consentimiento del sindicato de cotapartícipes. Este derecho de "veto", que coartaba la capacidad de decisión de los Órganos de Gobierno de la Caja, ha sido anulado por el Tribunal Supremo.

### **2.- Amortización anticipada de cuotas.**

El Real Decreto facultaba al sindicato de cotapartícipes para impedir dicha amortización anticipada. Nos encontrábamos, por tanto, ante otro derecho de "veto" a la capacidad decisoria de los Órganos de Gobierno de la Caja que también ha sido anulado por el alto tribunal.

Ambos preceptos suponían, en la práctica, que no se cumplía la prohibición de dotar de cualquier derecho político a las cuotas participativas establecida por la Ley Financiera (Ley 44/2002), con lo que nos sentimos satisfechos por esta restitución de la legalidad realizada por el Tribunal Supremo.

Por otro lado, además de las discrepancias jurídicas con dicho reglamento, seguimos pensando que éste no asegura que la remuneración de las cuotas no acabe lastrando o condicionando las dotaciones a la Obra Social de las cajas.

Además, COMFIA-CCOO reiteramos que sería deseable que las cuotas coticen en mercados secundarios distintos de la Bolsa, pues es evidente que no son acciones ni se las puede equiparar a éstas.

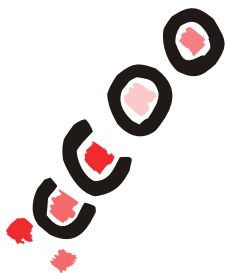
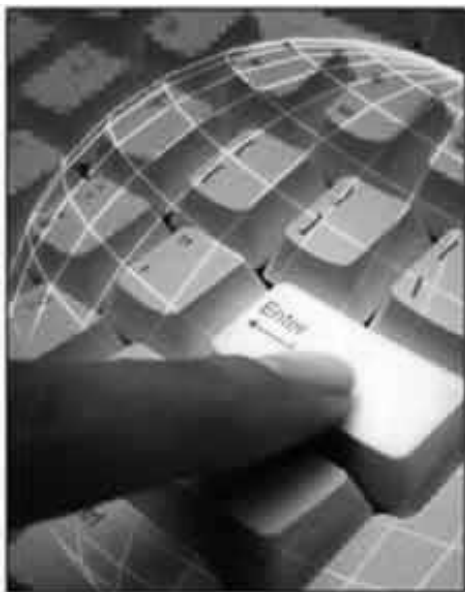
Finalmente, y puesto que el Gobierno debe cumplir con la sentencia del Tribunal Supremo, creemos que debería aprovechar la ocasión para despejar las incertidumbres mencionadas, contribuyendo así a la reafirmación de la naturaleza jurídica de las cajas.

Por nuestra parte, COMFIA-CC.OO. seguiremos abanderando -como hasta ahora- la defensa de la actual naturaleza jurídica de las cajas, frente a los poderosos grupos financieros, políticos y mediáticos que, argumentando supuestas limitaciones a la libre competencia del mercado, lo que en realidad pretenden es acabar con ella, eliminando del mercado -apropiándose las- a las cajas de ahorros, ya más del 50% del sistema financiero de nuestro país.

11 de noviembre de 2005

## **El Tribunal Constitucional da la razón a COMFIA - CC OO al avalar el uso del correo electrónico de la empresa con fines sindicales**

**La Sala Segunda del Tribunal Constitucional ha dictado una sentencia que avala el uso del correo electrónico de las empresas por los sindicatos al regular con unos parámetros similares a cualquier otra actividad sindical la utilización del correo electrónico en sus comunicaciones con sus afiliados y afiliadas y con la plantilla en general.**



El fallo de la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, hecho público hoy (15 Nov.), anula una sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, al entender que quedaba vulnerado el derecho del sindicato, en este caso CC OO, a la libertad sindical.

Esta sentencia restituye el criterio defendido y avalado por COMFIA CC OO desde el primer momento al anetender que la ley avala la comunicación entre el sindicato y sus afiliados y afiliadas y plantilla en general, independientemente del medio utilizado para ello.

COMFIA CC OO se felicita por el paso gigantesco que supone este pronunciamiento de la más alta instancia judicial al permitir, sin ningún género de duda, el uso sindical de las nuevas tecnologías en la actividad sindical y en el seno de las empresas.

También valoramos que haya sido el Tribunal Constitucional quien se haya pronunciado ya que la proyección de esta sentencia lo será hacia todos los sectores productivos.

Por la importancia de la sentencia debe ser la Confederación Sindical de CC OO la que deba recoger el planteamiento y hacerlo extensivo a todos los ámbitos de la negociación colectiva.

Este fallo pone fin a un conflicto colectivo que se inició hace unos cinco años y que contó con un primer pronunciamiento de la Audiencia Nacional favorable al sindicato; posteriormente el Tribunal Supremo sentenció a favor de la empresa (BBVA) y ahora es el Tribunal Constitucional quien zanja el tema al restituir la razón a CC OO.

Las condiciones que fija el Tribunal Constitucional y que son similares a las establecidas para el resto de la actividad sindical son las siguientes:

1 La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa.

2 Tratándose del empleo de un medio de comunicación electrónico, creado como herramienta de producción, no podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo.

3 No teniendo fundamento el derecho de una carga empresarial expresamente prescrita en el Ordenamiento, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes.

**Secretaría de Comunicación de COMFIA CC OO**

# ¿Ya estamos otra vez?

Nunca llegaremos a comprender del todo ese empeño de los “compas” de ELA en mantener, de palabra y en los “papeles”, algo que la plantilla de las Cajas de Ahorro de la Comunidad Autónoma Vasca les viene negando de forma reiterada.

Y es que se han empeñado en intentar cambiar la realidad electoral. Si echamos un vistazo a la hemeroteca comprobaremos que nada más celebrarse las últimas elecciones sindicales en la BBK anunciaron su triunfo respecto al resto de las candidaturas. Ahora publican en su boletín de Octubre un cuadro de representación en el que, con “sus” números, tratan de arrogarse una representación que la plantilla no les ha otorgado, con su incongruente empeñamiento en no reconocer la realidad de nuestras Cajas.

Las Cajas de Ahorros de la Comunidad Autónoma Vasca son eso, Cajas que tienen su sede social en Bizkaia, Araba y Guipúzcoa; Cajas que están fuertemente enraizadas en dichos territorios pero que, también, tienen oficinas y Plantillas fuera de ellos, y cada vez en mayor número y en más provincias y Comunidades.

Y aquellas Plantillas también pertenecen a estas Cajas, le guste o no a ELA, sindicato que, reiteradamente, las excluye de los cuadros de representación que “elabora”. Plantillas, también, a las que ELA trató de excluir en el Convenio de la Kutxa. Plantillas que, aunque para ELA sean los “kanpotarrak” (los de fuera), sus integrantes son tan de dentro (de las Cajas de la Comunidad Autónoma Vasca) como las personas que trabajan en Bizkaia, Araba y Guipúzcoa.

**Negar esto es negar lo evidente. Continuar por estos derroteros en unas Cajas donde su única posibilidad de subsistir y mantener la Obra Social (que recordemos se desarrolla en las provincias donde éstas tienen su sede) pasa por el desarrollo de una expansión razonable, es intentar cerrar los ojos a una realidad, es esconder la cabeza y el cuerpo entero bajo tierra y esperar a que pase este tren y el siguiente y el siguiente.....**

Desde CC OO afrontaremos esta realidad hacia la que se encamina la nuestra y todas las Cajas de Ahorro. Trabajaremos por unas plantillas **sin discriminación ni territorial ni profesional** y con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el nivel de vida tanto de la plantilla actual como de la futura.

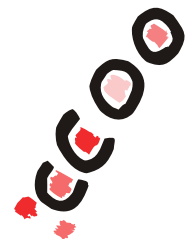
La representación real y pormenorizada de la plantilla de las Cajas de Ahorro de la Comunidad Autónoma Vasca, le pese a quien le pese, es la que figura al pie de esta misma página.

Cierto es que en el cuadro que publicamos en nuestro boletín del verano no incluíamos a la plantilla de la Obra Social (y explicábamos muy claramente el por qué). Esta Plantilla, como tal, no existe más que en la BBK y pertenece a otro sector que no es el Financiero. Pero nos parece muy rastrero el intentar demostrar una mayor representación mediante la manipulación de un cuadro en el que se incluye la representación del sector de Obras Sociales y **se excluye a la representación de nuestro propio sector en Madrid.**

**NOTA** - Compañeros, incluso con la representación exclusiva del sector financiero y teniendo en cuenta solamente a la Comunidad Autónoma Vasca, ELA sigue ocupando el segundo lugar. Bigarrenak.



	<b>Bilbao Bizkaia Kutxa</b>				<b>Kutxa</b>			<b>Vital</b>		<b>Total</b>
	Central	Oficinas	Madrid	OBS	Central	Oficinas	Madrid	Central	Oficinas	
<b>CC OO</b>	6	9	7	4	5	3	9	3	4	<b>50</b>
<b>ELA</b>	6	9		6	2	4		3	5	<b>35</b>
<b>LAB</b>	2	3		2	3	4		1	1	<b>16</b>
<b>PISKAN.</b>					7	10				<b>17</b>
<b>ASPEM</b>	3	2								<b>5</b>
<b>UGT</b>				1						<b>1</b>
<b>OTROS</b>			2					2	3	<b>7</b>



## Querido “compañero”

En la bbk, como en todas partes, los tiempos cambian, cambian las personas, cambian los sistemas de atención, cambia todo; pero cuando todos los sociólogos y gestores de personal se inclinan por unos cambios encaminados hacia una distribución racional entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio, la tan traída y llevada “*conciliación de la vida laboral-familiar*”, algunos responsables de la bbk, como de costumbre, meten el freno de mano y ponen la marcha hacia atrás.

Estos personajes que en su afán de meter “presión” para ampliar la jornada “en lo necesario” no se cortan en utilizar un repertorio de frases como “...estáis en la UVI, y de aquí o se sale o a la calle”, “...si esto sigue así sobráis vosotros o sobre yo” y otras no menos desafortunadas como “...con los empleados que no colaboren no hay que ser extremadamente rencoroso, pero si moderadamente vengativo”, una verdadera joya y un notable ejemplo de lo que debe ser un responsable.

Y es que toda esta retahíla de frasecitas van encaminadas a amedrentar al personal (generalmente las transmiten en las áreas de expansión, por eso de que como este personal procede de la banca y son nuevos resultan más vulnerables), intentan lograr que metan todas las tardes, los sábados y no les importaría que también los domingos y demás fiestas de guardar.

En CC OO estamos empeñados en la labor de velar por el estricto cumplimiento del Convenio Colectivo y denunciaremos todas las irregularidades de las que tengamos constancia, así como a estos “mandos” a los que tanto parece gustarles la utilización de frases más o menos ingeniosas.

Esperemos que, de seguir por esos derroteros, luego no se pongan nerviosos si en algún momento se encuentran con situaciones poco agradables para ellos.



# Organigramas para el despiste

Hace ya unos meses nos entregaron el nuevo Organigrama de la Caja según las “Normas sobre Jerarquización de Servicios Centrales y de Soporte” establecidas en la disposición adicional tercera del Convenio Colectivo vigente. Su lectura y comparación con el organigrama del año 2003 nos lleva, inevitablemente, a pensar que se trata más de una foto en clave personal del área de control y recursos que de una distribución racional de puestos y funciones, tal y como conviene a una empresa competitiva.

Por otra parte, las prejubilaciones del pasado mes de Diciembre y las del mes de Junio, cuyas plazas se han amortizado en su mayoría, nos resulta un ejercicio de ajuste de plantillas voluntarista, dejando al albur de los empleados y empleadas la distribución de las tareas y funciones no cubiertas, sin ningún esfuerzo de gestión por parte de la Dirección que debiera de prever la ejecución de dichos trabajos con el personal adecuado y hacer una distribución de cargas en coherencia con las responsabilidades asumidas por quienes se ven en la obligación de realizar funciones y tareas en teoría amortizadas.

Se trata, parece ser, de que dos problemas de distinto signo (clasificación en el organigrama de la plantilla y reasignación de los trabajos de las personas prejubiladas), **tienen que resolverse solos: El tiempo todo lo arregla.**

En el año 2004 eran 118 los puestos sin clasificar. En la entrega actual han disminuido a 72, aunque su número todavía hace pensar, y nos tememos que la reducción de esos puestos de trabajo sin clasificar se habrá producido más por la acción del tiempo que por una política consciente de trabajo serio.

Tampoco los interesados sabrán por qué no están clasificados, ni cuando se les clasifique por qué se les puso en un segmento o en otro, ni tan siquiera se lo comunicarán personalmente, ya que la única información sobre este organigrama es la que piden los sindicatos. Pueden ponerte en un nivel, sacarte al año siguiente, volverte a poner sin recibir la más mínima información, cambiar varias veces de segmento sin cambiar de trabajo ni poder conocer el motivo de este incomprensible baile.

Si un organigrama es una concreción de la distribución de funciones y asignación jerárquica de responsabilidades, para algunos directivos se trata de un “divertimento” que, además, permite tener en un puño a las personas, sin dar cuenta a nadie, sin ninguna repercusión económica, ya que, en la mayoría de los casos, el cambio de segmento no tiene reflejo alguno en la nómina, lo que permite mover la cuerda favoreciendo a unas personas o perjudicando a otras sin que se les pueda explicar por qué descendieron de nivel, o por qué ascendieron o, simplemente, por qué fueron excluidas.

Este juego, ejercitado además sin la exigible transparencia, contradice lo que la empresa espera de un organigrama como segmentación jerárquico-funcional, cuya finalidad sería dar más claridad a las relaciones laborales y determinar las carreras legítimas de los empleados, así como conocer en qué grado se valora nuestro trabajo.

## Seres prescindibles

Es difícil entender que personas que mantienen estas situaciones de falta de claridad y transparencia en la distribución de cargas, puedan amortizar puestos de trabajo, sin saber ni lo que hacían quienes se han prejubilado, ni si esa tarea resulta importante para la empresa, ni tampoco quién va a desarrollarla en el futuro. Conocemos, eso sí, que si su falta de ejecución conlleva alguna responsabilidad alguien (“de abajo”) lo va a pagar. El subjetivismo autoritario determina los puestos en función de características o conveniencias personales, temporales, etc., sin prestar la menor atención a la ejecución racional del trabajo. Solamente las sanciones nos devuelven a la realidad.

Es muy difícil que una empresa sea competitiva frente al mercado si dentro reina el desorden y la negación de cierta obligada transparencia sobre la forma en que se distribuye el trabajo.

El cuadro (a la izquierda) es indicativo de que las cosas no se están haciendo bien.

En realidad los jefes de central son 354 pero se han depurado puestos con contrato de relevo y alguna situación especial a fin de no dar un aspecto todavía más dramático.

El segmento IV debe ser el más selectivo (aunque su categoría oficial es de Jefe de 5C) ya que solamente han podido acceder a él 12 personas, pese a que existen un total de 72 que no tienen asignada su función.

Ni sindicalmente, ni en clave empresarial podemos asumir esta información. Desde la perspectiva de cada puesto de trabajo resulta desmotivador y desorientador saber que lo que para nosotros es trascendente a los de arriba les resulte tan irrelevante.

Categorías	Estadística a Diciembre 2004								Sin Clasificación Laboral	
	Segmentos							Total	2003	2004
	II	III	IV	V	VI	VII	VIII			
Jefe 3A	5	2						7	2	1
Jefe 3B	9	5			3	1		18	7	5
Jefe 3C	6	5	1	2		2		16	10	4
Jefe 4A	1	5	1	2		2	2	13	10	7
Jefe 4B	2	6	2	6	12	8	6	42	18	12
Jefe 4C		3	6	7	13	10	7	46	23	12
Jefe 5A		5	11	4	7	5	7	39	19	15
Jefe 5B						1	3	4	23	11
Jefe 5C				11	9	2	2	24	5	5
Ofic. S.					8	17	14	39	Otr	Otr
Ofic. 1						1		1	“	“
Ofic. 2							5	5	“	“
Otros	1	3	1	3	1	4	1	14	11	
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>268</b>	<b>128</b>	<b>72</b>



## ***La gestión de un período ya pasado que traerá cola en el futuro***

La vertiginosa pérdida de puestos en el ranking de Cajas de Ahorros y en el de entidades financieras, de la BBK desde su creación en 1990, así como la pérdida del tren de la expansión, según comentario en prensa del actual presidente, son consecuencias de una forma de dirigir la Caja durante sus primeros 12 años, por sus 2 principales y más destacados gestores de entonces.

Nuestros crecimientos de negocio de clientes se sitúan en torno al 10%, según el balance presentado en la última Asamblea, cuando Cajas más pequeñas que nos siguen en el ranking crecen a ritmos del 14%, aunque hayamos acortado distancias.

No solamente se perdió el tren de la expansión cuando las demás Cajas consolidaron sus posiciones en el mercado externo a sus Comunidades, sino que la pérdida hay que referirla, si exceptuamos una política decidida aunque recatada en el mercado hipotecario, al desarrollo tecnológico, de productos, internet, banca por teléfono...

No basta con que los empleados pongan toda la carne en el asador, si desde la dirección no existen las ideas, los proyectos, los programas competitivos, el acierto en la elección de productos y segmentos de actuación deliberada, el conocimiento de las oportunidades del mercado... Decir, después de la experiencia vivida en la etapa anterior, que la Caja necesita en sus puestos de dirección a profesionales que conozcan su oficio y no tengan que ocultar su falta de preparación tras autoritarismos trasnochados, no es añadir mucho a lo que todo el mundo en la Caja percibe como realidad de larga digestión. La productividad es decreciente si el quehacer directivo se centra sólo en el control.

El procedimiento implantado en la Caja para la toma de decisiones, incluso a nivel de detalle, pone aquella en manos de la dirección que, siguiendo la inercia establecida en el anterior período, desarrolla un largo y aparatoso proceso hasta su resolución final; semejante centralización, absurda en sí misma, comienza a ser, además, contraproducente para cualquier desarrollo comercial y organizativo... La desconfianza en su propia capacidad por parte de unas direcciones tan centralizadas hace que estas precisen cada vez más una mayor cantidad de datos para tomar decisiones obvias.

Esta forma de actuar es una pescadilla que se muerde la cola ya que las correcciones a esta derrota equivocada se suelen realizar con recortes en las retribuciones, en las escalas remunerativas, en las oportunidades de ascenso y amputando cualquier otro proceso que posiblemente sea básico para el negocio.

Podemos basar la paralización del proyecto de fusión en la falta de consenso político y en la necesidad de admitir la pluralidad como elemento decisivo en el quehacer social y financiero de los vascos. Sin embargo de llevarse a cabo dicha fusión en las actuales circunstancias el peso duro de la puesta en marcha de la nueva empresa, de continuar el mismo reparto político del poder, recaería de nuevo sobre las plantillas que tendrían que poner al rojo su esfuerzo en recabar de los clientes, una vez más, su confianza en la nueva entidad. Al fin y al cabo, como afirmaba un directivo, él se limitaba a escoger la camisa de entre las tres que su mujer le colocaba todas las mañanas sobre la cama. No son decisiones de generación de valor pero sí de desconcierto y confusión, incluso en el caso de que la elección fuese correcta.



**CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2006**

DÍA	MES	CDAD. AUTÓNOMA	País Vasco	Aragón	Cantabria	Castilla La Mancha	Cataluña	Comunidad Valenciana	Madrid (Comunidad)	La Rioja	Andalucía
<b>ENERO</b>											
2	Por el Año Nuevo			F							F
6	Epifanía del Señor		F	F	F	F	F	F	F	F	F
<b>FEBRERO</b>											
28	Día de Andalucía										F
<b>MARZO</b>											
20	Por San José					F			F		
<b>ABRIL</b>											
13	Jueves Santo		F	F	F	F		F	F	F	F
14	Viernes Santo		F	F	F	F	F	F	F	F	F
15	Sábado Santo		F CC	F CC	F CC	F CC	F CC	F CC	F CC	F CC	F CC
17	Lunes de Pascua		F				F	F		F	
24	San Jorge. Día de Aragón			F							
<b>MAYO</b>											
1	Fiesta del Trabajo		F	F	F	F	F	F	F	F	F
2	Fiesta de la Comunidad								F		
31	Día de la Comunidad					F					
<b>JUNIO</b>											
9	Día de la Rioja									F	
24	San Juan						F				
<b>JULIO</b>											
25	Santiago Apóstol		F								
28	Día de las Instituciones				F						
<b>AGOSTO</b>											
15	Asunción de la Virgen		F	F	F	F	F	F	F	F	F
<b>SEPTIEMBRE</b>											
11	Diada Nacional						F				
15	Ntra. Sra. De la Bien Aparecida				F						
<b>OCTUBRE</b>											
9	Día de la Comunidad							F			
12	Fiesta Nacional de España		F	F	F	F	F	F	F	F	F
<b>NOVIEMBRE</b>											
1	Todos los santos		F	F	F	F	F	F	F	F	F
<b>DICIEMBRE</b>											
6	Día de la Constitución		F	F	F	F	F	F	F	F	F
8	La Inmaculada Concepción		F	F	F	F	F	F	F	F	F
25	Navidad		F	F	F	F	F	F	F	F	F
26	San Esteban						F				

El próximo 31 de diciembre concluye la vigencia de nuestro Convenio Colectivo. Con tal motivo y como paso previo para el inicio de nuevas negociaciones, la representación sindical presentó la denuncia formal de dicho Convenio.

La situación que las Cajas mantienen en este momento de cara a la futura fusión (no olvidemos que todos los Presidentes mantienen que el proceso continúa su curso) nos ha hecho recapacitar sobre qué tipo de Convenio sería el más adecuado.

Consideramos pues que la negociación ha de desarrollarse en un tiempo razonablemente breve y centrándonos en un Convenio cuyos contenidos no fueren a la mesa negociadora a mantener interminables plazos de discusión.

En este sentido consideramos igualmente que el próximo convenio tendría que tener una **vigencia corta**, recogiendo los **incrementos salariales**, regulando y dotando de **estabilidad a la plantilla** recientemente ingresada con contratos de prácticas para un año, acordando el **retorno** voluntario de la plantilla desplazada que ingresó en Enero y Mayo de 2004, actualizando los derechos de **conciliación de la vida laboral y familiar** y recogiendo también la reciente doctrina emanada del Tribunal Constitucional respecto a la utilización sindical del **correo electrónico** en la empresa. Y, finalmente, manteniendo durante su vigencia la política de rejuvenecimiento de la plantilla mediante un plan de **prejubilaciones** junto a las necesarias sustituciones.

Esto es, básicamente, lo que consideramos que debiéramos de abordar en las negociaciones de este próximo Convenio para tratar de mantener el necesario clima de estabilidad para afrontar el Acuerdo Social que regule los derechos de los trabajadores de la futura nueva Caja.

Muchos son los rumores que en estas fechas corren por la BBK. En algunos se implica a CC OO en pactos y acuerdos totalmente infundados. Este boletín (así como las circulares que puntualmente pudiéramos distribuir), junto con la acción de nuestros delegados y delegadas son los únicos cauces veraces de información de CC OO en la BBK.

## El convenio que nos viene

A la vuelta de las vacaciones se reanudaron las conversaciones de la mesa del convenio y en la primera reunión los sindicatos hicimos una exposición de nuestras plataformas (UGT todavía alineada con CC OO y LAB).

La empresa, ante la rebaja de las pretensiones iniciales, apreció cierta postura de reflexión por parte de los sindicatos; pero mientras las nuevas propuestas sindicales eran estudiadas por la representación de la Caja, UGT se cambió de bando, por lo que CC OO y LAB nos quedamos en minoría.

Las sucesivas reuniones han servido para que cada cual expusiese sus propuestas de tablas salariales. La nuestra está basada en cuatro niveles y orientada a suprimir diferencias, agrupar categorías equivalentes en un mismo nivel salarial y a que la revisión afecte a la mayoría de la plantilla; aceptaríamos que su aplicación fuese progresiva a lo largo de la vigencia del convenio.

Otros aceptaron la propuesta de la empresa, con la inclusión de algunas mejoras, pero a la Caja todavía le resulta cara.

En estos momentos nos encontramos a la espera de que alguien ceda algo de sus pretensiones

Algunos sólo buscan en este convenio que los nuevos trabajadores cobren lo mismo que los antiguos; para nosotros este convenio tendría que incluir, además, la **revisión y valoración** de todas las categorías, proceso que ya se inició en el convenio anterior con una categoría, y en este se deberían de revisar el resto, porque todos tenemos derecho a que se valore nuestro trabajo y se nos mida con los mismos criterios. Queremos que a todo aquel trabajador o trabajadora que realice una determinada función se le valore y remunere de acuerdo con dicha función, independientemente del centro en el que trabaje. Por ejemplo en las Escuelas infantiles y en la Ola se cobra un “plus de comedor”, pero en Villaro y en Reina de la Paz **NO**. ¿Qué pasa, que por ser centros de asistencia a personas mayores a sus responsables no se les valora igual el trabajo? Pues a lo mejor deberían de intentar ellos dar de comer a las personas asistidas en estos centros u en otros y entonces lo valorarían. Más ejemplos: Hay centros en los que se paga por trabajar en domingo, en otros, en cambio, **NO**. Las ayudantes de cocina y las limpiadoras de escuelas infantiles hacen lo mismo pero su salario base es diferente; el plus de desayunos es diferente entre unos centros y otros.

Y, como estos, hay otros muchos ejemplos; muchas diferencias, algunas de ellas que se remontan a la fusión de la Vizcaína y la Municipal y, aunque haya quien pueda decir que “a buenas horas”, nosotros decimos que “mas vale tarde que nunca”. O nos veremos en otra fusión arrastrando todavía los problemas de la anterior.

Y después de lo expuesto, ¿cómo se va a firmar este convenio? Pues sin revisión, ni valoración de las categorías, ni reducción de jornada, ni prejubilaciones, ni nada de nada. Pues, nosotros, así... **NO**.

Aunque la empresa nos diga que el coste es enorme y que lleva a la equiparación del personal nuevo con el antiguo, no es cierto porque a las directoras no se las equipara con el salario base de las antiguas, ni a las gestoras de 3ª edad que cobran menos que sus compañeros antiguos. Y entre las mismas categorías antiguas pasa lo mismo, que trabajadoras que hacen lo mismo tienen categorías diferentes y cobran salarios distintos.

Este debería ser el convenio de la **igualdad**, de la no **discriminación**, de la **equiparación** y de la **valoración**.

Si se perdemos esta oportunidad no sabemos cuando vamos a tener otra.



Se acaba de presentar a los medios de comunicación el libro **“EL PAPEL DE LAS CAJAS DE AHORROS EN LA PROMOCIÓN DEL TEJIDO PRODUCTIVO Y LA COHESIÓN SOCIAL”** que recoge un estudio realizado por la FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO con la participación de COMFIA - CC OO

José M<sup>º</sup> Fidalgo, Secretario General de la Confederación Sindical de CCOO, recordó en dicha presentación la importancia que para CCOO tienen las cajas de ahorros, insistiendo en tres aspectos fundamentales:

*Las cajas suponen la mitad del sistema financiero español, alcanzado en libre competencia, y su estabilidad es una constante. Ninguna caja de ahorros ha quebrado, por lo que las críticas al modelo sólo pueden calificarse de interesadas.*

*En los órganos de gobierno de las cajas hay representación política y de la sociedad civil y sería un retroceso tremendo para las sociedades abiertas que la política quisiera capturar a la sociedad civil, por lo que los poderes públicos no deben soñar con convertir a las cajas en los bancos oficiales de las comunidades autónomas.*

*La actual naturaleza jurídica de las cajas no se debe modificar. Y menos ahora, al calor de polémicas sobrevenidas, cuando acaban de llevarse a cabo las reformas derivadas de la Ley Financiera y la Ley de Transparencia.*



El libro recoge un análisis de la evolución de la normativa estatal y autonómica sobre cajas de ahorros, así como peculiaridades estatutarias de cada una de ellas. Además, con carácter novedoso, se exponen proyectos de inversión que ponen de relieve el compromiso de las cajas con la promoción del tejido productivo y la cohesión social. Esto es, como se materializa la función social de las cajas también a través del negocio, sin menoscabo de la rentabilidad y eficiencia a la que se debe cualquier entidad financiera.

Ante la nueva ofensiva contra la naturaleza jurídica de las cajas, parece evidente la oportunidad del texto recién publicado. CC OO quiere, una vez más, expresar su opinión y reafirmar su defensa del actual modelo de cajas, que, en la vertiente normativa necesita de un marco regulador básico con carácter estatal articulable con el autonómico, que, en todo caso garantice: el equilibrio entre Representación Pública y Sociedad Civil, la autonomía de los órganos de gobierno para decidir las políticas estratégicas de negocio y Obra Social y la gestión profesional.

Agrupación estatal de ahorro de Comfía-CCOO



## 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