



Sección sindical de CC OO - bbk

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

noviembre 2006 azaroa

Nº 232

Especial elecciones

El día 28 de este mes la plantilla de BBK está convocada a las urnas. Toca renovar la representación sindical. Para un buen número de personas ésta será su primera participación en unas elecciones de la caja. No nos detendremos mucho en cosas que, sin decirlas, están dichas: la participación es fundamental.

Aunque suene a tópico, estas elecciones van a tener una gran trascendencia porque, más allá de su contenido habitual, pueden perfectamente ser las últimas que celebremos en la caja bajo la marca BBK y, por tanto, establecerán la representatividad y el respaldo con la que cada sindicato acudirá a la fusión de las tres cajas vascas.

Serán, igualmente, unas elecciones en las que uno de los elementos de cambio fundamental de los últimos años, la expansión, tendrá una relevancia singular. Como la plantilla ha tenido ocasión de conocer, ésta es una cuestión sobre la que se ha librado una fuerte pugna en la que CC OO ha defendido en solitario que esa realidad se exprese sin cortapisas.

Desde las primeras elecciones celebradas en BBK-actividad financiera como tal, CC OO se ha consolidado como el sindicato con más respaldo electoral. Elección tras elección hasta llegar, hace 4 años, a alcanzar nuestra mayor representatividad: 768 votos y 22 representantes (frente a los 644 votos y 15 representantes del 2º sindicato). Precisamente hace 4 años, en vísperas de las elecciones de 2002, se cumplía el 25 aniversario de la fundación, tras la etapa de la clandestinidad, de nuestra sección sindical (en la antigua Vizcaína). Por eso, poco podemos añadir que no conozca la mayoría de la plantilla sobre nuestra trayectoria y nuestro trabajo, con sus aciertos y errores.



28 de Noviembre Elecciones Sindicales en BBK



Hile honen 28an BBK-ko langileak hauteskundeetarako deia daukie. Ordezkaritza sindikala barriztu beharra dago. Askorentzat kutxaren barruko hauteskundeetan parte hartzeko lehen aldia izango da. Ez dogu errepikatuko jakineko gauzea dana: partaidetza ezinbestekoa da.

Betiko leloa bada be, hauteskunde honeek garrantzi handia eukiko dabe, bere betiko maminagaitik ez eze BBKren barruan egin leitekezan azken hauteskundeak be izan leitekezalako, eta horrexegaitik erabagiko dabe zein izango dan sindikatu bakotxak euskal kutxen bategite horretara eroango dauan ordezkartzea eta babesa.

Horregaz batera, azken urteotan aldaketa nabarmenetako bat ekarri dauan kanporako zabalkuntza horrek aparteko garrantzia eukiko dau hauteskundeotan. Gure langileak ondo dakien moduan, gai honen ganean gorabehera handia egon izan da eta bertan CC OO sindikatua egoera horren azalpen argia eta traba barik egitearen alde agertu izan da bakar-bakarrik.

El futuro comenzó hace tres años

Es obligado referirse a lo acontecido durante estos últimos 4 años en la caja, presididos, en lo que se refiere a la negociación colectiva, por el convenio firmado en julio de 2003, en el que, queremos recordárselo a las personas más jóvenes, se consiguió uno de los principales objetivos que nos marcamos en CC OO para aquella negociación: elevar el salario del auxiliar C a 21.000 euros (euros de 2002) y mejorar el recorrido de los ascensos por antigüedad (una mejora que suponía un 5,61% en los primeros 3 años de vida laboral).

Pero es notorio que lo más relevante de los últimos 4 años sucedió después de la firma del convenio colectivo. Y nos referimos, ni más ni menos, al aterrizaje en la presidencia de la caja de un nuevo gestor: Xabier de Irala.

Desde su nombramiento como presidente (en realidad, desde su entrada en el consejo como consejero independiente un año antes) tuvimos claro que su llegada tendría gran trascendencia sobre el futuro de la caja. El plan director ya incorporaba dos elementos de cambio profundos: una expansión que suponía un salto cualitativo sobre todo lo realizado en este campo hasta ese momento y que apuntaba a un cambio drástico en la realidad territorial de la caja; y por otro lado, una voluntad, manifestada sin ambages desde el primer momento, de llevar a cabo una revisión a fondo de los fundamentos del convenio colectivo y de las relaciones laborales, desde una perspectiva de desregulación, reducción de costes e individualización de las relaciones laborales. Presentada, eso sí, bajo supuestos más inocentes: *modernización, flexibilidad, estímulo...*

La propuesta planteada en enero en la mesa negociadora por la representación de la empresa no es sino el resumen de la filosofía que se pretende aplicar: frente a la regulación, desregulación; frente al salario fijo, salario variable; frente a la promoción ordenada, empobrecimiento de las categorías más bajas; frente al reconocimiento con garantías del desempeño profesional en la retribución y en la categoría, arbitrariedad y devaluación del nivel profesional. Y con un objetivo: intentar dar un primer paso decisivo en esa dirección antes de la fusión, para debilitar la posición social de cara a la misma. A este respecto, nos parecen preocupantes las dudas y la falta de claridad de la que están haciendo gala algunos sindicatos en relación con la negociación del convenio.

Y, por supuesto, la fusión. La misión principal que motivó el fichaje del actual presidente. Menos de dos años después de su nombramiento, el presidente encabezaba una espectacular puesta en escena del proyecto de fusión -*ahora sí que va en serio*, se nos decía- de las tres cajas vascas. Ésta es la clave de bóveda de los proyectos estratégicos de las tres cajas de cara al futuro. La respuesta última a la evolución de los márgenes, a la expansión de otras cajas y a la propia expansión, al mantenimiento en la primera división de las cajas, en definitiva.

Éste es el futuro que, como decíamos, ya está aquí, en gran medida.



Derrigorrezkoa da aitatzearren azken urteotan kuxan gertatutakoa, batez be negoziatzino kolektiboari jagokonez, 2003ko uztaile-garragarrian sinatutako hitzarmena, bertan, gazteenei gogoratzearen baino ez bada, CCOO negoziatzino haretan ezarritako helbururik garrantzitsuenetakoa lortu zalako: auxiliar C-ren soldatea 21.000 euroa (2002ko euroak) igotea eta antxinatatasunaren araberrako igooeren ibilbidea hobetzea (bizitza laboraleko lehen 3 urteetan %5,61 ekarren hobakuntzea).



mejor con

DPS
Desarrollo Personal Sostenible

Sabemos lo que queremos

Ante ese futuro que nos diseñan, en CC OO defendemos un convenio que siga siendo referente en el sector, fuente de nuevos derechos para toda la plantilla y dique frente a las presiones y abusos; defendemos que el principal valor de la promoción sea la igualdad de oportunidades, la formación y la profesionalidad; que la retribución sea acorde con la responsabilidad y el desempeño profesional; una jornada laboral que permita conciliar la vida laboral y familiar; una expansión en la que la lejanía no debilite la aplicación del convenio y la seguridad jurídica; la participación sindical como contrapeso al poder de la empresa

La respuesta sindical a los retos que ya nos está planteando la dirección se tiene que producir en muchos frentes, temáticos y territoriales. Se necesita, pues, una respuesta global. Y CC OO somos el único sindicato global que hay en BBK (y también, por cierto, en las otras dos cajas vascas). El único no constreñido únicamente a un territorio o a una empresa. No sólo somos el sindicato con más apoyo social en BBK, y en el conjunto de las tres cajas. Somos también el único sindicato en BBK con presencia en todas las provincias donde la caja actual opera y operará la futura, ya sea con la actual marca o con la de la caja que nazca de la fusión.

Y somos, por qué no decirlo, el primer sindicato en el sector de cajas de ahorros. El primer sindicato en La Caixa, en Cajamadrid, en Caixa Galicia, en Caixa de Cataluña... Podríamos decir aquello de "no estamos locos, sabemos lo que queremos". Pedimos lo posible, deseamos lo alcanzable. Y así lo han entendido las plantillas. Por eso y porque nos lo hemos ganado con nuestro trabajo.

Os volvemos a pedir ese apoyo para que el futuro de las relaciones laborales, el futuro de la promoción profesional, el futuro de nuestro tiempo libre, de la igualdad de oportunidades, de nuestras retribuciones, no se pueda construir sin contar con las personas que componen la empresa. Para que la Dirección no tenga la llave para hacer y deshacer a su antojo.

El día 28 ¡Vota CC OO!

Consolidación



Zuzendaritzak planteatzen deuskuzan desafioen aurreko erantzun sindikalak maila askotan, gaika zein lurraldez lurralde, agertu behar dau. Horrexegaitik behar dogu erantzun gobala. Izan be BBKn eta beste kutxa bietan CCOO sindikatua da sindikatu global bakarra. Ez doguz mugak jarri enpresa edo lurralde jakin baten inguruan. Izan be BBKn geu gara bakarrak oraingo eta geroko kutxa martxan dagoan eta egongo dan lurralde guztietan presentzia daukana, oraingo markeagaz zein beste edozeinegaz.



Seguimos andando

Resultados electorales anteriores en BBK

	1990		1994		1998		2002	
	Represent.	Votos	Represent.	Votos	Represent.	Votos	Represent.	Votos
CC OO	10	614	19	605	17	616	22	768
ELA	7	447	15	555	14	571	15	644
LAB	5	324	5	225	6	242	5	234
UGT	2	135	2	98	1	77	--	18
ASPEM			8	279	7	223	5	179
OTROS	1	99			4	53	2	36
TOTALES	25	1.619	49	1.762	49	1.782	49	1.879

edificios centrales

Víctor García Vega, Christian Sobrado Cavia, Jesús Echevarría Goenechea, José Ignacio Carranza Ugarte, Imanol Zárraga Carranza, Pedro Escalante Garay, Roberto Bacigalupe Lerma, M^a Luisa Menéndez Aguirre, Teresa Herrán Prieto, Jesús García Saiz, Isabel Blanco Bruned, Iñaki Arteagoitia Díaz, Carmen Moro Frías, Luis Eduardo Alegre Arteché, Jesús Mardones Sainz, Esther Sancho Urbina, Pedro García Vega, Jesús San Miguel Fernández, Miguel Angel Gozález del Pozo, José Miguel Lanzagorta Saenz, Juanjo San Sebastián Arroyo, Abel Trueba Unzueta, Serafín Apraiz Maiztegui, Alberto Pérez Calleja, Luis Almaraz Roncero, Maite Lozano Jiménez, Yolanda Calderón Rojo, Angel J. Barrenechea Aurteneche, Pedro de Allende Achalandabaso, Jesús M^a Martín Camarero, Nicolás Dueñas Hernández, Isabel López Rubio, Juan M^a Guillerna Fernández, Amaya López Fernández, Jesús M^a Crespo Manso, Angel Selas Uriarte, José A. López Rivero, Inés Uriarte Eguiguren, Rosa Cillero Ruiz, José Luis Novelle Sampayo, Juan M. Santos Cuenca



otras provincias

ALAVA: Jesús M^a López Irazu.

ALICANTE: Eduardo Vera Martínez, Leire N. Bravo Repáraz, Fidel López Mora

BARCELONA: Begoña Calvo Cilla.

CANTABRIA: Luis Manuel Gutiérrez Quintano, Teresa García Fernández, Miguel Angel San Miguel Fernández.

GUADALAJARA: Carlos Sanz Concha.

LA RIOJA: José Antonio Domínguez Fernández.

MÁLAGA: Alicia Martínez Ferrer, Sergio Javier Pachon Reyes, Fco. Javier Villanueva Gila.

VALENCIA: Manuel Alexis Ruiz Valdivia, Jorge Saenz de Juano Ribes, María de Oliveira Sánchez.

ZARAGOZA: Francisco Rodríguez Capdevila



candidaturas

madrid



Eloy García Oliveros, Felipe Bañares Salido, Estíbaliz Gómez Sanz, Juan Luis Lasquetty González de Pardo, Olga Aspiazu Hoyos, Adolfo Simón Hontoria, Alberto Saiz Saez, Ignacio Villalba González de Castejón, Alejandro del Val Martín, Rosina Herreros Casado, Ricardo González Alvarez, Patricia Gutiérrez Herrero, Julio Mansilla Aguado, Ainhoa Presa Domínguez, Guillermo Mourenza Gallego, Pilar Alonso Sevilleja, Ainhoa L. de Sandaliano R. de Gauna, Alejandro García Blanco, M^a Carmen Gómez de la Riva, Camilo Pérez Pérez, Tomás González Pascual, Porfirio Gómez Barcala, Juana Baratas García

bizkaia - otros centros

Juan Rienda Ortega, Patxi Ruiz Elizalde, Olatz Legaristi Echevarría, Alex García Martín, Mabel Vierna Echevarría, Txetxu Suárez Llamosas, José Félix Hormaeche Gil, Ana Muñoz Arin, Iñaki Uribarrena Iburguengoitia, M^a José del Río de Paz, José Antonio Ascondo Bageneta, M^a Carmen Gómez Garrido, Iñaki Uríen Domínguez, Arantza Astorkiza Solares, Nora Axpe Saez, Izaskun Creo Frías, Luis Javier Soria Mateo, Jaime Pastor Ausín, Noelia Herranz Gómez, Jesús M^a Pozo Gallego, José Luis Arriola Lacruz, Aránzazu Elorriaga Garay, José Angel Díaz Gómez, José Antonio Andollo González, Angélica del Barrio Díez, Belania Iglesias Rodríguez, Alberto Rodríguez Bilbao, María Trenado Muñoz, Cristina Millán Alvarez, Juan Miguel Patiño Ilintxeta, Emilio Saiz González, Martín Echevarría Salazar, Kepa Alkiza Basáñez, José Ramón Urquiola Rubio, Enrique Callado Caballero, Luciano González Criado, Iratze Bilbao Ormazábal, Ana Echevarría Fernández, Angel Beraza Arana, Susana Blanco Juez, Guillermo Berasaluce Arias, Fernando Uríen Dominguez, Andrea Molina Fernández, Jesús Montero García, Yolanda Arroyo Villalba, Juan R. Salado Fernández, Ana Eizaguirre Murelaga, Maite Blanco Rodríguez, M^a Mar Villa Lanchares, Pablo Ruiz Colmenero, Isabel Menoyo Alonso, Conchi Aparicio Rubio, M^a Luisa Gogénola Arzadun, M^a Jesús Carrasco Bilbao, June A. Uría Cuesta, M^a Eugenia Cuesta Larrea, Raul Puga García, Txaro Muñoz Echevarría, Juan Fernando Clemente Domínguez, Alberto Orejas Pérez



Salta conmigo



**No les des la llave
ábreles la puerta**



carrera profesional y conciliación de la vida laboral y familiar

En CC 00 sabemos lo importante que es para el sector más joven de la plantilla el hecho de tener un modelo de carrera profesional claro y accesible. Sabemos que quieren trabajar, promocionar y tener un futuro profesional. Pero en este deseo por avanzar no tienen por qué sacrificar su vida personal. La dirección de la BBK está empeñada en introducir recortes de todo tipo en la carrera profesional, tanto en Central como en Sucursales: categorías más bajas para los puestos de responsabilidad, menos salario, más horario, más inseguridad... Quieren seguir otros modelos implantados en entidades que conocemos de sobra y que ya han demostrado su fracaso. Pues bien, frente al descalabro de carrera profesional que la BBK quiere imponer nosotros tenemos alternativas claras:

- **Seguridad en el desarrollo profesional:** Cada persona tiene que saber desde el momento en que ingresa cuáles son las diferentes carreras que existen, cuál es la formación que se le va a impartir y conocer el plan de futuro profesional que puede desarrollar.
- **Cumplimiento del Convenio Colectivo:** El desempeño de una responsabilidad debe de estar reconocido según lo que establece el Convenio y no en función de los dictados de Recursos Humanos.
- **Salario fijo garantizando el mantenimiento del poder adquisitivo y, por qué no, también salario variable, pero regulado en convenio, universal y objetivo.** Hay que ser capaces de motivar a la plantilla para que se involucre en la buena marcha de la caja sin los desmanes actuales con el sistema de “bonus-malus” que han implantado.
- **Conciliación de la vida laboral y familiar.** No todo es echar horas en el curro. No es más eficiente quien sale más tarde sino quien desarrolla su trabajo con profesionalidad y motivación dentro de su horario. Tener tiempo libre, disfrutar de la familia y del ocio no está reñido con la carrera profesional. Por ello hay que establecer medidas que permitan flexibilizar los horarios de entrada y salida, así como la estructura de la jornada, para que puedan acogerse quienes tengan necesidades familiares. Hay que establecer un permiso de paternidad independiente del de maternidad y prolongar este último.
- **Mejoras sociales:** hay que extender y ampliar aún más los llamados derechos sociales. Fomentar un mejor acceso a la vivienda habitual (y para ello nada mejor que un salario acorde con una carrera profesional digna que permita afrontar un préstamo sin tener que alargarlo a cien años), más ayudas económicas a las familias, más permisos para situaciones familiares especiales, más atención a las mujeres embarazadas, mayor cobertura en el seguro médico.

expansión

Que la expansión es el futuro de la caja es algo que a nadie se le escapa. Las espectaculares cifras de crecimiento de las oficinas ubicadas en esa área dan fe de la gran labor de la plantilla que trabaja en ellas y de su alta profesionalidad. Sin embargo parece que no todo el mundo lo tiene tan claro. Cuando se habla de hacer un convenio sólo para Euskadi (como dice LAB aquí e intentó ELA en la Kutxa) se está enviando un mensaje muy claro: "vuestro trabajo no es importante porque no lo desarrolláis en Euskadi". Y esto no puede ser. No existe plantilla de segunda fila. Desde CC OO os podemos asegurar nuestro compromiso en la defensa de la igualdad para el conjunto de la plantilla. No permitiremos, ni en BBK, ni en la futura caja fusionada, la existencia de dos convenios.

Sabemos que el empleo en la expansión tiene sus propios problemas y nos preparamos para buscar soluciones:

- En lugares en los que la oficina más cercana está a muchos kilómetros de distancia se impone, tanto limitar la movilidad geográfica como la creación de un equipo volante; en Madrid y en otras zonas que lo requieran.
- El retorno a Bizkaia de la plantilla desplazada tiene que llevarse a cabo cuanto antes.
- Hay que proveer la cobertura de puestos de dirección, de subdirección, jefaturas administrativas y de gestión comercial, que ahora son prácticamente inexistentes en la expansión.
- Realizar la clasificación de oficinas conforme a lo dispuesto en el convenio.
- Asegurar el compromiso de que las personas con contrato en prácticas pasen a tener contrato indefinido en las mismas condiciones que el resto de la plantilla y se les reconozca la antigüedad en BBK.

Son muchos los problemas, y sus soluciones pasan por el compromiso global. Por eso en CC OO presentamos candidaturas en todas las provincias en las que sea posible elegir representación. Creemos que es importante que en cada provincia existan representantes sindicales que puedan echar una mano en el día a día, que sean el hilo conductor directo de los problemas, aspiraciones, etc. que tiene la plantilla de la expansión.



CC OO

TU MEJOR
GARANTÍA
contigo
día a día

igualdad de oportunidades - mujeres en BBK

En los últimos años la presencia de mujeres en BBK se ha multiplicado y en un futuro ya no lejano serán la mitad de la plantilla. En CC OO queremos que ese dato, ser mujer, no suponga ningún obstáculo para el desarrollo de su vida profesional, que se distribuyan por la empresa en todas las funciones y categorías salariales.

Pero aquí y hoy, hay puestos de poder que las mujeres no ocupan y categorías que no alcanzan. Directora sí, Territorial no. Quizá el mero paso del tiempo terminaría igualándonos pero, en CC OO, tenemos prisa. Así que impulsaremos la creación de un Plan de Igualdad de Oportunidades que permita avanzar en la misma, analizando las causas, removiendo las actitudes y rutinas que mantienen la actual desigualdad, tomando medidas concretas, poniendo plazos y comprobando resultados.

También es urgente la creación de un Protocolo de actuación ante el Acoso Sexual, tanto directo como ambiental, de general conocimiento y que informe de a dónde y a quién dirigirse para presentar una queja o una denuncia, las garantías de confidencialidad que ampararán a las personas implicadas, y las posibles sanciones.

Y todo esto no es poco trabajo. La Caja tendría que destinar recursos a este proyecto, nombrar un equipo que se encargue de la confección y seguimiento del Plan y a alguien que lo dirija.

fusión



en la empresa con **VISION GLOBAL**

Vista la trayectoria del sector financiero parece claro que, de no efectuarse, y pronto, la fusión de las tres cajas vascas, éstas se van a encontrar en breve jugando en segunda división.

En esta perspectiva encaja la contumacia de la empresa en endilgarnos un convenio cuyo objetivo es abordar la fusión con la plantilla en rebajas y diseñar la caja fusionada partiendo de bajos costes laborales y con el personal atrapado por los incentivos y con jornadas “cuasi” discrecionales.

El motivo de tanto desafuero es, según ellos, diseñar “una caja de futuro, moderna y en línea con las demás”. No se puede modernizar nada en base a la vetusta máxima de “cuanto peor para la plantilla mejor para la empresa”.

Toda esa pretensión de “aggiornamiento” no es sino palabrería para enmascarar su verdadero objetivo: cargarse el convenio de BBK que, como ellos bien saben, es el principal activo del personal de cara a negociar el de fusión.

En Comisiones llevamos tiempo anunciando nuestra alternativa. Hay que crear ya una mesa social de las tres cajas para diseñar una entidad de futuro y encarar la fusión con los grandes temas resueltos:

Establecer garantías de empleo

**Una política de prejubilaciones clara y amplia.
Sin discriminaciones**



Homologación de condiciones laborales con criterios de equidad y motivación. Los salarios, la jornada y la posibilidad de promoción deben formar un triángulo que impulse un trabajo gratificante y compatible con la vida personal (es decir, de persona, no de pieza de un organigrama).



Esta mesa social urge. Y debe de tener resuelto su trabajo antes de que, desde las alturas, pretendan paralizarnos con los hechos consumados.

Este escenario, por utilizar la palabra de moda, va a ser muy exigente con los sindicatos. Va a requerir firmeza, claridad de ideas y también cintura para reaccionar ante situaciones que nos sorprendan pues todo no se puede prever. Hemos de tener claro que el resultado de estas elecciones sindicales va a influir de una forma determinante en nuestro futuro, tanto profesional como personal.