



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

junio 2007 ekaina

Nº 236

Baiezkorik ez, ezezkorik ere ez,
kontrakoa baizik

Hauteskundeen osteko asteartean, lau komunikabide ezberdinetan (El Correo, EL Mundo, Deia eta ABC) Euskadiko Kutxen fusioa azaltzen zen berriro. Ez zen kasualitatea. Azken finean, azken bi urteotan erakunde politikoek zein erakundeen lehendakaritzetatik jakinarazi dituzten mezuetan, lotu egiten zen fusio prozesua udal hauteskundeen ondorioekin, batez ere, Arabako Diputazioan zein Gasteizko Udalean espero zituzten aldaketekin.

Beraz, dena gidoiaren arauera. Espero ez zutena, agian, zera zen, hurrengo egunetik aurrera adierazpen berriak prentsan (El Correo) agertzen hastea. Izan ere hauteskundeen ondorioek perspektiba berriak zabaldu dituzte partiduen harremanetan, PSE, PNVrekin batera gobernatzeko akordioetan pentstzetik, zenbait diputazioetatik desplazatzeko politiketara pasa baitaiteke. Egoera berri honek sor dezake arazorik partiduen arteko ezinbesteko akordioan hainbat arlotan: Euskadiko Kutxeetako legearen aldaketan, Kutxa berriko estatutuetan....

Kutxen fusioa, oso gai garrantzitsua da. Garrantzitsuegia politikaren eskuetan uzteko. Projektu estrategikoa da, enpresariala, eta hiru kutxen etorkizuna hor dago konprometituta. Partiduek gai izan beharko lukete fusio prozesua desblokeatzeko. Duela bi urte esaten bagenu fusioa ezin zela PPren aurkako botoaren menpean egon, era berean orain esan beharra dago ezin dela PNV eta PSEren arteko lehietako joku zelaia bihurtu. Kutxa berria egokiro isladatu beharko luke inplikatura dauden agente ezberdinetako pisua gobernu organoetan. PNV eta PSE partiduez gain, beste hainbat agente baitago: erakunde sortzaileak, udalak, bezeroak, langileak eta berauen sindikatuak. Eta aniztasun hau jazarritako prozeduren bidez bideratu behar da.

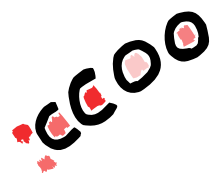
Partidu politikoek arazoak konpontzeko daude, ez arazoak sortzeko, eta argi dago ezin dela zihurgabetasun hau luzaro mantendu.

ni sí, ni no
sino...
todo lo contrario



El martes inmediatamente posterior a las últimas elecciones municipales cuatro medios de comunicación que cubrían todo el espectro (El Correo, El Mundo, Deia y ABC) retomaban el tema de la fusión de las Cajas Vascas. Todo menos casualidad. La sintonía estaba fundamentada en los reiterados mensajes que desde las fuerzas políticas y las propias presidencias se han lanzado a lo largo de estos dos años vinculando el relanzamiento del proceso de fusión con la celebración de las elecciones municipales y los cambios que producirían éstas en la Diputación de Alava y en el Ayuntamiento de Vitoria.

SUMARIO	2	Editorial
Laboral	3	
	4	Sociedad
Cente nario	5	
	6	Preven ción
O.B.S.	7	AURKIBIDEA



Así pues, todo según el guión. Lo que quizás ya no entraba tanto en el guión es que, tan sólo un día más tarde, el miércoles, día 30, comenzaban a aparecer en prensa (El Correo) nuevos pronunciamientos. Al parecer, los resultados abren nuevas perspectivas en las relaciones PSE-PNV, en las que los primeros más que pensar en acuerdos de co-gobierno se plantean, legítimamente, políticas de desalojo del PNV de ciertas diputaciones. Evidentemente, esa nueva situación puede complicar el imprescindible acuerdo entre los dos partidos para dar vía libre a la reforma de la Ley de Cajas, los estatutos de la nueva caja, etc. Algunos portavoces socialistas aventuraban un nuevo horizonte para la fusión tras las autonómicas de 2009 (!).

Quisiéramos decir que el tema de la fusión de las cajas es demasiado importante para dejarlo en manos de... la política y sus cálculos cortoplacistas, sus encuestas y sus maniobras. Desde luego no nos chupamos el dedo, pero seguimos creyendo que la fusión de las cajas es un proyecto estratégico, sobre todo empresarial, en el que está comprometido el futuro de las tres cajas, y, por qué no decirlo, la viabilidad de alguna de ellas a medio plazo (y en economía el medio plazo es bastante corto).



Los partidos políticos debieran tener una cierta altura de miras y ser capaces de desbloquear el proceso de fusión. Hace casi dos años, dijimos que la fusión no podía supeditarse al veto del PP. Hoy queremos decir que no puede convertirse en el terreno de juego de las disputas de poder entre PNV y PSE. Sin duda una nueva caja fusionada tendrá que reflejar adecuadamente el peso de los distintos agentes implicados en sus órganos de gobierno, pero esa es una realidad mucho más amplia que el PNV y el PSE juntos. Afecta a las entidades fundadoras, ayuntamientos, clientela y a las plantillas y sus sindicatos. Y esa pluralidad tiene que encauzarse a través de los procedimientos establecidos.

Los partidos políticos están para resolver problemas, en este caso para acordar una reforma de la Ley de Cajas que refleje las condiciones de pluralidad y equilibrio territorial, no para crearlos. Y es evidente que no se puede seguir manteniendo a las tres cajas sometidas a un "tercer grado" indefinidamente, ni otros dos años. El horizonte es esa cosa que cuanto más nos acercamos a ella... sigue igual de lejos.

subliminal

Así se podría calificar uno de los anuncios con los que BBK convoca a profesionales del sector a incorporarse a nuestra empresa.

Para quienes no lo conozcan, nos referimos a uno que, en las páginas “salmón” de “El País”, está encabezado por un título tan sugerente como: “Abrimos nuevos espacios creando grandes oportunidades profesionales”, con un fondo de imponentes montañas nevadas (dicho esto último sin ninguna segunda intención) y una banda inferior tan sugerente como “Integrando y potenciando el talento”

El anuncio destila corrección de género: “...satisfacción de las necesidades de **las y los clientes**...” “Directoras y Directores de Oficina, Gestoras y Gestores Comerciales...”, aunque en la letra pequeña la utilización del término “personas” nos indica que hay fórmulas más adecuadas para el lenguaje no sexista que las de “gure Lehendakari”. Pero bueno, no es ese aspecto el que nos lleva a referirnos al anuncio en cuestión.

Lo mejor del mismo es un recuadro en la parte inferior, en el que una fotografía, que identifica a BBK como “El espacio natural del talento” (¡nada menos!), muestra a tres montañeros “negociando” (y que nos perdona por el palabro un querido compañero, pero en este caso viene que ni pintado) una colosal pala de nieve que se intuye a gran altitud.

La fotografía no tiene precio como mensaje subliminal, seguro que involuntario. Porque la imagen transmite toda la dureza, dificultad y peligro de una ascensión en alta montaña. Expuesta al frío y las congelaciones, a las avalanchas, a los cambios bruscos de tiempo, a la deshidratación, a un mal paso que puede resultar fatal. Algo muy adecuado para mostrar la idea de lo que les puede esperar en “el espacio natural del talento” y que ya conocen muchas otras personas de la plantilla (¿veis como se puede no decir reiteradamente trabajadores y trabajadoras?).

¿De verdad quiere la caja “himalayistas” para la red de expansión? Quizás lo que quiere dejar claro, desde el principio, es que les espera un infierno helado, en el que el éxito exige sacrificios, renunciaciones, y amputaciones personales con la “muerte profesional” esperando en cada ejercicio.



endikamari o la paidofobia

Si el modelo de joven que propone la giliagencia de publicidad que trabaja para la caja se proyecta en los carteles recientes que tratan de describir su realidad con un sesgo de humor (compasivo en apariencia), o bien Endikamari es un joven aborto, que también, o, lo que es más probable, la BBK acepta como válida una corriente de opinión que sitúa a los jóvenes como los verdaderos protagonistas de la Euskadi del bienestar y por eso son despreocupados e irresponsables, hasta el punto de querer hacer prácticas en la caja, tomar préstamos a cien años, sacarse una tarjeta roja para pagar conciertos de rock de sexagenarios en mallas o, sencillamente, pegarse un batacazo con un volante en la mano y, en fin, agarrarse con los dientes al sofá de la casa paterna.

Como una regresión a los años cincuenta, los jóvenes, acuartelados en sus domicilios, esperan un nuevo milagro que los libere con flores y crecimiento económico, sobre todo con esto último, al igual que sucedió en los años sesenta. Pero, si en aquellos años las clases medias eran emergentes, hoy el ascensor social está averiado y sus salarios a duras penas defienden el bienestar conquistado. Frustrados por las promesas incumplidas, ven con angustia cómo sus hijos, tras muchos ciclos de prácticas y toda suerte de postgrados, vivirán peor y más en precario.

En su angustia llegan a imaginar que un día cualquiera, terminada su vida, sus hijos regresarán a las casas que habitaron, como un Ulises a Itaca o un Don Quijote a su hacienda, pero solo encontrarán entre las frías paredes desvencijadas, el áspero vencimiento de una hipoteca inversa.

Entonces la amargura de esos negros pensamientos se torna en rencor; y miran a su alrededor y sólo ven semovientes que mimetizan en muebles de salón, como si fueran plantas coriáceas creciendo en filigrana. Sucede en ese momento algo sorprendente, casi mágico: sus quejas, las quejas de esa clase media desacomodada, son convertidas por las élites locales en una sana reivindicación de guarderías de segunda generación, al no poder revertir los jóvenes en autonomía personal los esfuerzos realizados por sus predecesores; y así, por arte de birlibirloque, todos a una, padres, instituciones y mercados aceptan el principio de realidad estructural e inmodificable de un nuevo Frankenstein, Endikamari Superstar, entreverado de títulos, cursos y cursillos, en cuyas costuras salvajes se prefigura el rostro de la eterna adolescencia. Por eso, a nuestra inquietante giliagencia, no se le ha ocurrido nada mejor que transformar el desagradable rostro del monstruo en el de un cándido Peter Pan de andar por casa.

- Endikamari, hijo ¿por qué no te presentas en la BBK para hacer prácticas?

- Porque no pagan bien, mamá

- ¿Y eso qué más da, cretino? ¿No has visto a tus compañeros trabajar y trabajar en los bufetes, pagando si es necesario? Lo importante es estar cerca de las instituciones, respirar con ellas, asegurarse una intención de entrar; que te vean merodear, adquirir una tarjeta roja por si quieres comer un pato. En fin, Endikamari, hijo, un poco de energía. Que intuyan tu deseo individual de trabajar...



La pirámide del ocho

Era yo un mozalbete cuando en el riachuelo que corre cerca de lo que hoy se llama OLA pescaba "kiskallus" por el viejo sistema de poner el cebo dentro de una botella y esperar que entraran en ella mis víctimas para de un tirón sacarlas a tierra firme y dar alegres saltos celebrando la captura.

Y entre tirón y tirón me devanaba el cerebro pensando en "la cuadratura del círculo" que no sé dónde había leído y me obstinaba en comprender.

¡Quién me iba a decir a mí, que medio siglo más tarde, otro fenómeno de idéntica complejidad y en el mismo escenario iba a tenerme entretenido en similares cavilaciones!

¿Qué de qué fenómeno se trata? ¡Pues de "la piramidación del ocho"!

¿Y eso qué es? Me explicaré.

Es comúnmente aceptado que, en términos generales, la estructura de edades de las empresas suele asemejarse a una pirámide, en cuya base están los jóvenes (numéricamente más abundantes) y en su parte superior los menos jóvenes (minoritarios en número).

Pues bien, en bbk, la figura que mejor representa gráficamente la distribución por edades de la plantilla es el ocho y no la célebre pirámide.

Pero no os creáis que se trata de un ocho cualquiera, como el que Don Antonio (el profe de caligrafía) se empeñaba infructuosamente que yo bordara en mis cuadernos rayados con el redondelito de abajo más gordito que el de arriba.

¡No, hombre, no! El ocho de la bbk tiene el globito de arriba más grande que el de abajo.

Para los no iniciados, el centro del círculo del colectivo senior está sobre los 55 años (aproximadamente 1200 personas entre los 48 y los 58) y el del sector junior sobre los 32 (simplificando, la otra mitad de la plantilla), con el istmo situado entre los 40 y los 45.

¡No íbamos a ser como los demás! ¡Somos la bbk! ¡Y del mismo Bilbao, oye!

Y por eso, cuando queremos celebrar una fiesta, lo hacemos a lo grande.

¡Cien años de vida no se merece menos!

Y metidos en gastos, buscamos al fotógrafo encargado de los efectos especiales de 'La guerra de las galaxias' y ¡ZAS!

¡Prueba superada! ¡Lo conseguimos!

¡El globote de la parte de arriba del ocho ha desaparecido! ¡Nuestro flamante ocho convertido en pirámide!

¡EUREKA! ¡LA PIRAMIDACIÓN DEL OCHO!



¿O acaso nadie se ha percatado de que en la fiesta de OLA hay una generación desaparecida, como si de un ejército de "houdinis" escapistas se tratara?

Porque, observando la galería fotográfica que refleja el evento,... ¿cuántas personas de entre 45 y 60 años diríais que asistieron (no vale contar a los jefes fieles)?

¿Uno? ¿Dos? ¿Y los otros 1.200? ¿Dónde está Wally? Buen trabajo del "maestro de los efectos de ilusionismo" ¿O no?

Porque... ¿no estaré meando fuera del tiesto echando la culpa al reportero? ¿Estaremos ante un caso de abducción selectiva masiva? ¿Será una nueva plaga bíblica como la que acabó con los primogénitos egipcios?

O simple y llanamente (seamos serios, señores) no fue nadie de los que llevamos más de 20 años aguantando el deliberado, sistemático y gratuito maltrato a que día a día nos someten nuestros patrones.

¿Hay alguien ahí? ¿Me escuchan?

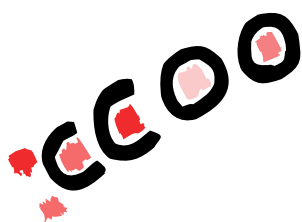
En una empresa que se precie de la correcta gestión del recurso más importante que posee, que es, sin duda, su plantilla; los responsables de la política de recursos humanos tendrían materia de análisis para un buen rato.

En la nuestra, al parecer, los responsables del cotarro lo celebran, en un nuevo ejercicio de autocomplacencia, como un rotundo éxito.

Y lo más preocupante sería que lo piensen de verdad.

Porque en lo que realmente han tenido ÉXITO (así, con mayúsculas), es en haber conseguido el hastío de media plantilla.

Pero, no tengan prisa señores, con la otra mitad todavía están a tiempo. Aún son jóvenes.



Malas prácticas desautorizadas

Es contrario a derecho que las mutuas nieguen la prestación a trabajadores de baja



Baja laboral + Mutuas= 0 Euros

En los últimos años se están generalizando peligrosamente una serie de prácticas abusivas por las que las mutuas deciden suspender la prestación económica a trabajadores de baja por enfermedad.

Una de éstas prácticas funciona más o menos así: el sistema público de salud emite un parte de baja por enfermedad, pero si se trata de una empresa que ha concertado la gestión económica de la incapacidad temporal (IT) con una mutua, es ésta la que le pagará al trabajador el subsidio correspondiente a partir del día 15 de la baja hasta el momento en que, a juicio del médico de la mutua, considere que está en condiciones de trabajar con lo que, desde ese momento, el trabajador dejará de cobrar aunque el médico que emitió originariamente el parte de baja siga renovándolo porque considere que aún no está completamente restablecido.

Esto pone a los trabajadores en una situación tremendamente difícil, al dejarlos sin ingresos hasta que se reincorporan al trabajo. Por supuesto, la decisión de las mutuas se puede recurrir y en los juzgados se ganan prácticamente todas estas demandas. Pero como este tipo de juicios no tienen carácter preferente, las sentencias tardan en salir y muchísimas personas se ven obligadas a pedir el alta y reincorporarse al trabajo, seguramente sin estar en condiciones, para garantizarse esos ingresos mensuales regulares de los que depende la estabilidad económica de casi todos.

A instancias de la Secretaría Confederal de Salud Laboral de CC.OO., la Seguridad Social acaba de remitir un oficio a los presidentes de todas las mutuas

aclarando que dicha práctica es contraria a derecho, ya que las mutuas no pueden dejar de abonar las prestaciones si no existe alta médica expedida por el servicio público de salud o los servicios médicos del INSS. Las mutuas puede proponer a dichos servicios que formulen el alta, pero nada más.

Completando el tirón de orejas, el citado oficio destierra una segunda práctica abusiva de estas entidades: cuando una persona agota el periodo máximo de incapacidad temporal de 18 meses, y se procede a su alta médica con propuesta de invalidez, esta persona sigue recibiendo el subsidio mientras se estudia la propuesta de invalidez, pero si en 135 días no recae resolución expresa, la petición se entiende desestimada por silencio negativo, con lo que las mutuas dejan de abonar el subsidio automáticamente. La Seguridad Social, por el contrario, apunta: "...este carácter negativo en orden a la prestación de incapacidad permanente no lleva aparejada la extinción del subsidio por IT, siempre que por parte del Servicio de Salud se siga expediendo parte de baja" ya que solo el INSS es competente para "declarar la prórroga de los efectos económicos de la situación de IT".

En la misma línea incide el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala Social, en su contundente sentencia 8987/2006 que viene a establecer, en un caso distinto (alta por incomparecencia a un reconocimiento médico), que la extinción de prestaciones de la Seguridad Social es una sanción y que la Ley 5/2000 de infracciones y sanciones del orden social atribuye (art. 48) en exclusiva la competencia sancionadora a determinados órganos y autoridades, entre los cuales sí está el INSS, pero no las mutuas.

escuelas infantiles

Manteniendo su conocida línea de despotismo el Director de la Obra Social nos informó de su intención de modificar las actuales ubicaciones del personal de escuelas infantiles siguiendo, según él, los siguientes criterios:

- Cambio general de las directoras
- Tratar de hacer equipos con personal veterano y joven
- Atender los deseos de cambio del personal
- Lugar de residencia

Siguiendo estos criterios han realizado un puzzle con la única intención (lo refleja el cuadro adjunto) de demostrar quién está en el machito, quién es el capataz de este rancho, y dejar claro la sensibilidad que esta persona tiene hacia la plantilla.

	Situación Actual		Situación Futura		Cambian Centro	Mantienen Centro
	Veteranas	Jóvenes	Veteranas	Jóvenes		
ALGORTA	4	5	3	6	9	
BARAKALDO	2	3	3	2	3	2
BASAURI	3	2	2	3	2	3
CABIECES	1	4	1	4	3	2
CRUCES	3	3	3	3	4	2
ETXEBARRI		2	1	1	1	1
IBARREKOLANDA	3	4	3	4	6	1
LEIOA	1	2	1	2	2	1
OTXARKOAGA	1	3	2	2	2	2
REKALDE	5	1	3	3	3	3
ROMO	5	1	3	3	5	2
SANTUTXU	6	4	5	5	8	2
SESTAO	1	3	2	2	3	1
TORREURIZAR	3	3	3	3	5	1
SALA CUNA	3	4	3	2	4	3

Trasladar de centro de trabajo a 93 cuidadoras permaneciendo únicamente 26 en su centro actual, a las 13 directoras, 7 cocineras y 4 limpiadoras (el 76,47%) de la plantilla por la insensatez de una persona, es cuando menos un despreciable castigo a la plantilla que por su profesionalidad no se lo merece.

Esta plantilla es la que mantiene el alto valor en que están consideradas nuestras Escuelas Infantiles, menospreciarla, sancionarla con traslados innecesarios y gratuitos realizados exclusivamente para joder, no es el mejor modo de crear equipos, incentivarla e ilusionarla para con su trabajo diario, labor, por otro lado, imprescindible para reconocer la diferencia entre un responsable y un capataz.

Utilizando esta capacidad para hacer equipos ha considerado necesario alejar a la mayoría de su domicilio, para joder un poquito más, obligando a la mayoría de la plantilla a dedicar una parte de su tiempo en el desplazamiento a su nuevo centro de trabajo. Un claro ejemplo de la sensibilidad que este personaje tiene con los acuerdos para la conciliación de la vida familiar con la laboral. Siendo en este caso el 95% mujeres, la parte de la sociedad más castigada con la doble jornada (laboral familiar).

De toda la plantilla de educadoras de escuelas infantiles (119 personas) solo permanecen en su actual puesto 28, al resto de la plantilla se la ha trasladado, a todas las directoras, a las cocineras, a las limpiadoras, ¿han atendido las peticiones del personal? Evidentemente no; las han tirado a la papelera. Buen sitio.

Residencia REINA DE LA PAZ

El 22 de Mayo nos reunimos con la empresa para tratar los turnos de Reina de la Paz.

En esta residencia la plantilla de Auxiliares de Geriátría (antiguas cuidadoras de planta) trabajan en turnos de mañana, tarde y noche todos los días del año.

Es cierto que el servicio se da todos los días del año y a todas las horas del día, pero también que se hace la limpieza, mantenimiento, conserjería, lavandería, etc... y en todos esos departamentos ante la falta de personal la Caja ha contratado los servicios para los fines de semana y el personal propio libra los fines de semana y las fiestas trabajando de lunes a viernes.

En el departamento de auxiliares de geriatría pasa lo mismo, no hay personal suficiente, pero a diferencia de los otros servicios contratan personal en prácticas al 60%, en vez de contratar el personal necesario para sustituir las jornadas festivas de la plantilla actual. La plantilla actual tiene que incorporarse al conjunto de la Obra Social librando todos los fines de semana y los festivos.

Las condiciones de esta plantilla son las peores de toda la Obra Social, con uno de los salarios mas bajos, con el peor horario "a tres turnos de mañana, tarde y noche", con uno de los mayores números de jornadas, y un calendario laboral que abarca los 365 días del año.

Dentro de los compromisos que asumimos de cara a las elecciones sindicales estaba la equiparación de toda la plantilla de la Obra Social y en esa línea hemos comenzado a trabajar. Agrupamos al resto de la representación sindical en la Obra Social como un primer paso unitario para lograr satisfactoriamente éste acuerdo.

La BBK por medio de su director para la Obra Social, en un tono más propio de tiempos pasados que actuales, no se dignó estudiar nuestra propuesta en profundidad.



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