



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

julio 2007 *uztaila*

Nº 237

Zenbakietan behintzat ez dago itxura txarrik



CECAk kaleratutako datuen arabera, BBK entitatea produktibidade-mailan estatuko laugarren postuan dago (produktibidadea era honetara ulertuta, hau da, bulego operatiboko dagoen negozio bolumenaren erlazinoa). Aurreko urtean BBK laugarren postu horretan bertan egon zan kokatuta.

Datu honen ganean egin daiegeuzan gogoeta desbardinak izan daitezke.

Begi bistakoa da BBKko plantilla esfortzu nabarmena egiten dagoana, profesionalidadea eta ahaleginak urritu barik, eta ze ordezeko emon deutsie?. Ondotxu dakigu jakin be, txarto-txarto ordainduta praktikan dagozenei (sektore guztian bigarren txarren pagautakoak dira-eta), eta apur bat hobeto ordainduta, berba barrietan esanda, "gerente" lanpostua daukienei. Eta orduan???

Urtez urte BBKko bulegoak hain emankorrak izan badira, zergaitik gura dauz BBKko zuzendaritzak murriztu baldintza laboralak, jo et ajo, ekinaren ekinez, urtez urte? Gauzak ez datoz bat. Produktibidade-zifra honeek ez dira deskuiduan gertatzen, ezpabere neurri handi baten plantillearen baldintza laboralei Ester. Crotonvillekoak beharbada ez dabe neurtu baldintza laboralen kontrako ekinaldi honeek produktibidadearen aldetik kalteak ekarri leikiezala. Plantilla gustura ez badago, bere arazoa Dakar. Eta serioa, ganera.

BBK entidadeak urtez urte diru gehiago irabazten dau. 2006an errekor barria eskuratu dau. Batzarrez batzar BBK-ko gestoreak hori gogora ekarten deuskue, baina sekulan ez deutsegu entzun esaten bulegoak gero eta emankorrakoak dirala, onenak gareala...

Halandaze, behin betiko ondo be ondo aditu beharko dabe ez gagozala atzamarrak jaten. Crotonville ez da bizibide bakarra. Eta Bbkren bideragarritasun ekonomikoaren ganeko guzur galantak esanda hitzarmen kolektiboaren negoziazioa pozoindu gura dabenak ondo esplikau beharko dabe (ez dakigu ba inoiz egingo ete daben) zeintzuk diran bene-benetako arrazoiak plantillearen soldatak merketzeko behin eta barriro erabili daben jokaeraren atzean. Hemen ez dago akziodunik etekinak banatzeko. Eta kajaren geroko bideragarritasuna bermatzeko konforme gagoz, baina, BBKren negozio zifretan badago itxura txarreko ezer ala? Ba, horixe bera.

SUMARIO	2	Editorial
Derechos	3	
4	Convenio	
Jornada	6	AURKIBIDEA
8	Elec-ciones	

BBK: cuarta en productividad penúltima en salarios

En una nota recientemente, distribuida a la plantilla por correo electrónico, le recordábamos al departamento de RR HH que en CC OO acostumbramos a leer la prensa económica; sin embargo cada vez tenemos más dudas de que allí también lo hagan. Y es que no sólo de Crotonville vive el hombre, ¿verdad?

*El martes día 19 de Junio, en **expansión.com**, apareció una noticia que consideramos del máximo interés para la plantilla, pero sobre todo para quienes emponzoñan la negociación del Convenio Colectivo con falsedades sobre la viabilidad económica de la BBK.*

Según datos de la CECA la BBK es la cuarta entidad del estado en el ranking de productividad (entendida ésta como la relación del volumen de negocio por oficina operativa). La productividad media por oficina durante el año 2006 ha sido de 92,4 millones de euros. No está mal, ¿no? Y esto no es flor de un día, porque repetimos puesto. El año anterior la BBK estaba situada en el mismo 4º puesto.

Las lecturas que podemos hacer sobre el significado de este dato son variadas:

¿Más de noventa y dos millones de euros en unas oficinas, las de expansión, atendidas por cerca de 80 “gerentes” con un salario ridículo y más de 175 **universitarios/as en prácticas**, peor pagadas/os y que, además, no saben qué futuro les espera? Pero... ¿estamos locos, o qué? Evidentemente la plantilla de la BBK está realizando un esfuerzo ímprobo, sin escatimar en dedicación y profesionalidad y, ¿cómo se lo pagan? Como ya sabemos, muy mal al personal en prácticas (el segundo peor pagados del sector). Y también, sólo un poco mejor, a quienes ostentan ese puesto que en un alarde perifrástico denominan de “gerente”. ¿Entonces...?

Si las oficinas de la BBK son tan productivas un año detrás de otro, ¿a qué viene este intento por parte de la dirección de la BBK de rebajar sustancialmente las condiciones laborales, también y de forma machacona año tras año? Hay algo que no cuadra. Porque estas cifras de productividad no son fruto de la casualidad si no que se dan, en parte, gracias a las condiciones laborales de la plantilla. Quizá los de Crotonville no se han dado cuenta de que estos ataques injustificados a las condiciones laborales pueden abocar a medio plazo a una merma de la productividad. Una plantilla descontenta tiene muchos riesgos. Y muy serios.

La BBK gana más dinero cada año; en 2006 se ha logrado un nuevo récord. Reunión tras reunión los gestores de la BBK nos lo recuerdan, “*beneficio récord, beneficio record, desde que yo llegué...*”. Sin embargo jamás les hemos oído decir que las oficinas son cada vez más productivas, que somos de los mejores... Si el beneficio se obtiene de las oficinas, el hecho de obviar estos datos por parte de nuestros gestores sólo puede obedecer a su intención de atribuirse el mérito para sí, tratando arteramente de colar la idea de que la plantilla no pinta nada en eso y que, además de salir muy cara, resulta poco eficiente y tiene mucho morro; y si no llega a ser porque alguien llegó hace unos años a salvarla, la caja se estaría hundiendo en la miseria. Eta abar...

Así pues, hay una cosa que de una vez por todas tendrán que entender, y es que no nos chupamos el dedo. Tendrían que aclarar (nunca lo harán) los verdaderos motivos que hay detrás de su machacona insistencia en tratar de abaratar los salarios de la plantilla. Estos son tan simples como que no han inventado nada nuevo: De lo que se trata es de engordar la cuenta de resultados a costa del personal. La cuestión es (a lo mejor todavía no han caído en el detalle) que estamos en una Caja de Ahorros. Aquí no hay accionistas a quienes distribuir beneficios. Y estamos de acuerdo en garantizar la futura viabilidad de la caja, pero ¿acaso las cifras de negocio de la BBK tienen mala pinta? Pues eso.



Asistencia sanitaria: prestaciones (Iguatorialio - ADESLAS)

HOSPITALIZACIÓN QUIRÚRGICA

Habitación individual, manutención.
Honorarios cirujano y equipo.
Curas y material, medicación.
Análisis y exploraciones, consultas.
Cama de acompañante.
Sin límite, según criterio médico.

HOSPITALIZACIÓN PEDIÁTRICA (MÉDICA)

Cama de acompañante.
Hasta 50 días año.

UNIDAD CORONARIA E INTENSIVOS/MÉDICA

Hasta 50 días año.

TRATAMIENTOS

Electroterapia.
Oxigenoterapia, ventiloterapia y aerosolterapia ambulatoria y a domicilio.

PLANIFICACIÓN FAMILIAR

Esterilidad: estudio y diagnóstico.
Implantación de DIU.
Ligadura de trompas.
Vasectomía.

ASISTENCIA EN VIAJE

Nacional y extranjero (hasta 6.000 €).

HOSPITALIZACIÓN MÉDICA

Para ingresos sin intervención quirúrgica.
Habitación individual, manutención, medicación, consultas, análisis.
Transcurrido el límite se incluyen honorarios, análisis y pruebas de diagnóstico.
Cama de acompañante.
Hasta 50 días/año.

HOSPITALIZACIÓN PSIQUIÁTRICA

Hasta 50 días/año.

HOSPITALIZACIÓN DOMICILIARIA

Posterior a un ingreso quirúrgico.

TRATAMIENTOS ESPECIALES

Hemodinámica vascular.
Litotricia renal y vesical.
Logofoniatría, hasta 90 sesiones/año.
Radiología vascular intervencionista.
Unidad de dolor.
Radioterapia y quimioterapia.
Fisioterapia y rehabilitación (copago 7 €/sesión).

PODOLOGÍA: 2 sesiones/año.

SEGUNDA OPINIÓN MÉDICA: Sí.

MEDICINA GENERAL: En consulta y a domicilio.

ANÁLISIS

Anatomopatológicos.
Biológicos.
Clínicos.

ODONTOLOGÍA

Extracciones; limpieza bucal.
Curas estomatológicas.
Radiografías.
Raspajes y alisados radiculares.

EXPLORACIONES

(Incluido medios de contraste por radiodiagnóstico).

Toda clase de exploraciones con fines diagnósticos como radiología general, ecografías, ecocardiogramas, electroencefalogramas, etc.

ALTA CIRUGÍA ESPECIALIZADA

Cirugía cardiovascular, cirugía torácica.
Cirugía plástica y reparadora.
Neurocirugía, microcirugía ABB.
Trasplante de córnea.

ATS/DUE: En consulta y a domicilio.

URGENCIAS: Servicio 24 horas.

TÉCNICAS ESPECIALES DE DIAGNÓSTICO

(Incluido medios de contraste por radiodiagnóstico).
Artereografía digital, coronariografía, densitometría.
Isótopos radioactivos (gammagrafía, SPECT).
Ecocardiografía transesofágica.
Eco de estrés de esfuerzo, eco Doppler, endoscopia.
Resonancia magnética, scanner, mamotomía (MIBB):
Polisomnografía nocturna.

AMBULANCIA

Para ingresos desde el domicilio habitual hasta la clínica

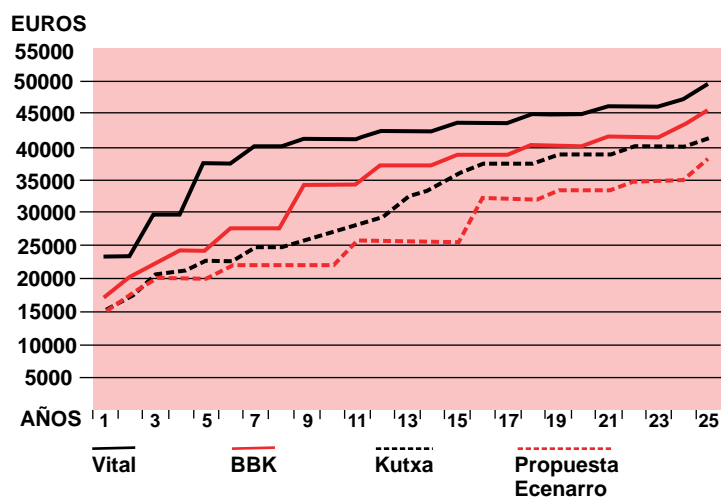
EMBARAZO Y PARTO

Todas las consultas necesarias para el seguimiento.
Pruebas para la detección de malformaciones.
Cardiotocografía del embarazo.
Parto con asistencia de tocólogo y matrona.
Habitación individual, manutención, curas, material, cama de acompañante, anestesia, vacuna anti RH.
Cardiotocografía intra-parto, nido.
Hospitalización en unidad de neonatología (30 días).

Pues.....

*¡va a ser
que NO!*

Evolución salarial de BBK, KUTXA y VITAL (incluyendo paga de 25 años en BBK y VITAL y 2% de incremento en KUTXA para 2007)



Una de las propuestas que la Caja mantiene como necesaria para alcanzar un acuerdo consiste en una modificación sustancial de los ascensos por antigüedad en sus dos componentes: los años necesarios para alcanzar la categoría final (ahora Auxiliar 1ª) y la propia categoría en sí (la Caja pretende rebajarla a la de Auxiliar A).

Los argumentos que utilizan no son nuevos. Somos una plantilla cara. Esto puede ser cierto pero, por la única razón de que constituimos una plantilla "vieja". Una oferta atractiva y numéricamente importante de prejubilaciones situaría a esta plantilla "en línea".

En todo caso los gráficos resultan bastante elocuentes a simple vista para comprobar de un vistazo rápido lo "caros" que somos y lo "baratos" que resultan otros, como por ejemplo nuestra vecina Kutxa.

El siguiente cuadro lo hemos realizado aplicando exclusivamente los salarios de Convenio de las Cajas Vascas al año 2007. En la BBK hemos aplicado el 2,6% que nos actualizaron por el año 2006 más un 2% de anticipo para el ejercicio del 2007. A la Vital, como dispone de Convenio durante 2007 le hemos aplicado las tablas en vigor. Y a la Kutxa que, como nosotros, está negociando su Convenio, aunque no tiene ninguna aplicación para este año, a efectos comparativos le hemos incrementado, también un 2%.

Estos salarios los hemos proyectado para comprobar cómo una persona sin otros conceptos que su sueldo base incrementado con la antigüedad (trienios), y en BBK y VITAL la paga de 25 años (KUTXA no tiene) desarrolla su carrera durante 25 años en cada una de las Cajas.

El resultado queda a la vista en el cuadro adjunto en el que hemos añadido, además, la propuesta de la Caja, que como se puede comprobar, queda por debajo de la situación actual de cualquiera de las tres cajas.

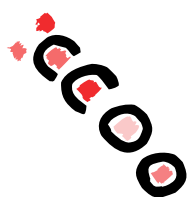
Ante esta situación de exagerados desvíos salariales, la Caja pretende un importante recorte, en el número de años y en el salario final.

Como nos imaginábamos, la Dirección de Recursos Humanos con su contumaz política trata de llevar a la Caja a ser la entidad que menos paga en la contratación (ver cuadro) además de convertir la promoción profesional interna en un cúmulo de irregularidades sin parangón en Caja alguna.

A continuación reproducimos los salarios de ingreso para personal universitario ofertados por distintas entidades financieras de todo el estado. Para ampliar esta información podéis consultar directamente en la página a través del siguiente link.

http://www.expansionyempleo.com/edicion/expansionyempleo/empleo/primer_empleo/es/desarrollo/1003796.html

SCH	26.000 €	La Caixa	20.000 €
Banco Pastor	21.000 €	Bankinter	19.500 €
Barclays	21.000 €	Cajamadrid	19.000 €
Ibercaja	21.000 €	Caja Duero	19.000 €
Banco Sabadell	20.000 €	Kutxa	19.000 €
CAN	20.000 €	BBK	17.082 €
Banco Popular	20.000 €	CAM	14.500 €



Y por si todo esto fuera poco amenaza a la representación sindical con **la no renovación** de los *contratos en prácticas* si no se aceptan sus planteamientos sobre los ascensos por antigüedad.



Una vez más el señor Ecenarro se equivoca, al menos con CC.OO. No vamos a aceptar ningún chantaje. Si la BBK, por cuestiones ajenas al interés del negocio en la expansión, está dispuesta a no renovar a la plantilla con contratos en prácticas (plantilla que por otro lado ha demostrado su valía durante dos años) y pretende volver a los tiempos de las rotaciones (se pusieron en práctica por los acuerdos de retorno, de los que todavía quedan algunos pendientes), a los tiempos en los que los directores perdían más tiempo enseñando que dedicándolo al negocio, a poner más piedras al logro de los objetivos (ya difíciles este año), a continuar con su política de encabronamiento de la plantilla que tan magníficamente desarrolla sus funciones, pues muy bien, por nuestra parte, adelante; los resultados de esta cerril política de RR HH se verán en su momento, seguramente en la cuenta de resultados.



Por nuestra parte, y como nos corresponde, haremos frente a esa política irresponsable de despidos en todos los frentes posibles. Sí, despidos; así los interpretaremos por tratarse, de hecho, de puestos estructurales, puestos de trabajo fijos y necesarios para la empresa y de personas que vienen cubriéndolos a satisfacción de la Dirección de Negocio. Por cierto ¿la Dirección de Negocio pinta algo en este embrollo o el Presidente ha dado manos libres a Recursos Humanos?

Si realmente la Caja necesita "adelgazar" los costes salariales de la plantilla, la receta para este régimen es bastante simple. Lo han aplicado toda la banca y bastantes Cajas; se llama "Prejubilaciones" y "rejuvenecimiento de la plantilla".

¿reuniones por la tarde?

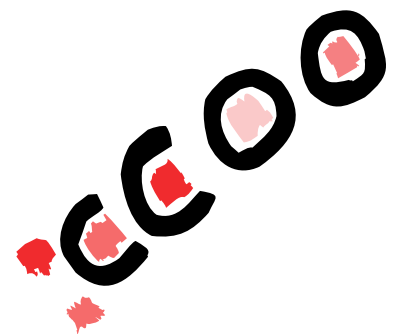
NO en verano

Hace más de un año que CC OO interpuso una demanda (otra más) ante la Inspección de Trabajo. ¿El motivo? Las reuniones que la BBK convocaba fuera del horario laboral y a las que obligaban a acudir al personal. Como todo el mundo sabe el horario de trabajo está regulado en diferentes jornadas, todas ellas recogidas en el Convenio Colectivo. Sin embargo, la Caja, en una “botinada” más, decide que eso de la jornada... bueno, pues que se puede flexibilizar. Que se puede alargar gratuitamente.

En este caso, principalmente, denunciábamos las reuniones mensuales en las que convocaban a los directores y directoras de Madrid, a “gerentes”, a “segundos de la oficina” y a “responsables” (¡qué cantidad de palabras se van inventando fuera de convenio!) para “ver cómo van las cosas”. En CC OO somos lo suficientemente flexibles como para entender que haya quien considere importantes esas reuniones, así que nuestra pretensión no es impedir las, sino que se incluyan dentro de lo regulado estrictamente en el Convenio.

Y así lo entendió también la Inspección de Trabajo ya que nos dio la razón dictaminando que las “**horas trabajadas en dichas reuniones serán compensadas con descanso en una de las tardes en las que sí está prevista la prestación de sus servicios para la empresa**”. Ciertamente, no parece existir mucho margen de interpretación. Hay que adecuar estas reuniones a las jornadas recogidas en convenio. Por lo tanto, en verano, ya que **no hay jornada de tarde**, está fuera de lugar la convocatoria de reuniones y, desde luego, la obligatoriedad de asistir a ellas

Solicitamos a la caja, una vez más, que se atenga a lo acordado, y desista de convocar tales reuniones por las tardes, porque los directores y directoras, tienen los mismos derechos que el resto de la plantilla. El titulito no implica que tengas que llevarte la responsabilidad más allá de tu horario laboral.



En la página siguiente reproducimos en su integridad el documento mediante el que la Inspección de Trabajo nos comunica el dictamen que comentamos arriba.

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES****INSPECCION DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL DE
MADRID**O.S.: 25652/05
Expte.: 41302/05
Asunto: DENUNCIADomicilio: RAMIREZ DE ARELLANO, 19
28043 MADRID
Teléfono: 913635600EMPRESA**BILBAO BIZKAIA KUTXA
GRAN VIA, 39-32
BILBAO**DESTINATARIO**D. ELOY GARCIA OLIVEROS
AVDA DE EUROPA, 5
28229 POZUELO DE ALARCON (MADRID)**

En relación con su escrito de denuncia contra la empresa de referencia, tras las actuaciones practicadas, le informo que se ha procedido a practicar a la empresa requerimiento en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo en el sentido que Ud. ya conoce por estar presente en la reunión mantenida, debiendo dar la empresa cumplimiento a lo previsto en el Convenio Colectivo en materia de jornada y horario de trabajo haciendo constar en las convocatorias para reuniones en las tardes en que los trabajadores no tienen horario de tarde, que las horas trabajadas en dichas reuniones serán compensadas con descanso en una de las tardes en que sí está prevista la prestación de sus servicios para la empresa.

Madrid a 14 de febrero de 2006

LA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Paloma Rodulfo Saguar', written over a horizontal line.

FDO.: Paloma Rodulfo Saguar

VALENCIA: *nuevo Comité de Empresa*

Las elecciones sindicales correspondientes a la Provincia de Valencia, y celebradas en el mes de noviembre junto con las del resto de la Caja, fueron anuladas a partir de una impugnación presentada por la UGT (sindicato que no tiene representación en la BBK pero por su implantación a nivel estatal puede intervenir en los procesos electorales). La citada impugnación se presentó simultáneamente en la provincia de Alicante pero los árbitros, primera instancia de reclamación, con los mismos argumentos le negaron la razón en esta última provincia, ratificando la validez de las elecciones allí celebradas.

El motivo de la impugnación se basaba en el hecho de la “agrupación de centros” (agrupar todos los centros de trabajo de una misma provincia para elegir los representantes correspondientes a esa provincia). Esto se ha hecho así para el conjunto de la BBK y es el mismo sistema que han aplicado KUTXA y VITAL, por citar a las cajas más próximas a nuestro entorno. En todo caso los sindicatos tenemos un acuerdo firmado, tanto a nivel estatal como en la Comunidad Autónoma Vasca, para realizar las elecciones mediante este sistema de agrupación de los centros de una misma provincia pero hay quien sólo respeta los acuerdos cuando le conviene.

Ganado el recurso por nuestra parte en Alicante, se mantiene allí nuestra representación, no así en Valencia en donde hemos tenido que volver a convocar nuevas elecciones sindicales pero en esta ocasión, al superar la plantilla provincial el número de 50 personas, para elegir ahora un Comité de Empresa de 5 miembros.

Este nuevo sufragio ha tenido lugar el pasado 21 de Junio con los resultados que se exponen abajo. CC OO propició una candidatura de 16 personas con la idea de representar de forma amplia al conjunto de la plantilla provincial.

Agradecemos desde aquí al conjunto de dicha plantilla su participación en el proceso y la confianza depositada en nuestro sindicato, y reiteramos nuestro compromiso con ella para tratar de resolver cualquier problema que surja en el desarrollo de la vida laboral.

CENSO	VOTOS	CC OO	BLANCOS	NULOS	ABSTENC.
59	54	49	4	1	5



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

