



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

setiembre 2007 iraila

Nº 238

Laster amaituko den uda honetan Lan Hitzarmenari buruzko eztabaida gogortu egin da Zuzendaritzak Uztailaren amaieran Mahai Negoziadorean aurkeztu zuen proposamenaren ondorioz. Ondo dakizuenez, sindikatu guztiok ezeztza borobila eman genion. Kutzak, bere aldetik, mehatxua bete zuen eta dagoeneko lau pertsona kalean daude, beren kontratuaren epea bete eta gero.

Arazo nagusia, arazoa izan arren, ez da Lan Hitzarmena ez dela negoziatzen,. Arazo nagusia da Lan Hitzarmena ez dela betetzen (ikus "gerente" bati buruz Lan Ikuskatzaitzak egin duen txostenaz LABek atera duen nota) eta bestela lortu ezin dituzten aldaketak egintza burutuen bitartez inposatu nahi dituztela.

Garantzitsua litzatzeke BBKko sindikatu guztion artean erreflexio bat egitea Zuzendaritzaren ikuspegi bereziari aurre egiteko, orain arte egon den banaketa sindikalaz onura atera baitu enpresak. Izan ere Lan Hitzarmenari irtenbide negoziatu eta orekatua aurkitzeko ezinbestekoa baita, gure ustez, hordago horri aurre egitea.

Ez inposatu, ez galarazi?

SUMARIO	2	Editorial
Convenio	3	
5	Negocio	
Expan- sión	6	
7	Tribu- nales	AURKIBIDEA
Deporte	8	

¿No imponer, no impedir?



El verano que acaba ha visto el recrudecimiento de la controversia sobre el Convenio Colectivo. Punto de arranque del mismo la propuesta que a finales de julio realizaba la Dirección en la Mesa Negociadora y sobre la que ya hemos escrito bastante. Esta propuesta, como sabéis, fue rechazada unánimemente por los sindicatos. La caja cumplió su amenaza con variadas justificaciones y las primeras cuatro personas a las que les ha vencido el contrato de prácticas están fuera de la Caja. Nos parece una decisión absolutamente desacertada, tremendamente injusta para las personas afectadas (a las que la caja ya les marginó de la paga del Centenario) obstaculizadora del trabajo y la consecución de los objetivos en la expansión. Perjudicial para la plantilla y para la empresa, en definitiva.

Esa política, que va a suponer una precarización del empleo, tiene otra vertiente en la progresiva desregulación de las condiciones laborales por el incumplimiento del convenio, que tiene en el asunto de las “gerencias” su expresión más retorcida y, en este caso, atravesando no sólo a la expansión sino a toda la red. Añádanle unas gotas de contratos de confianza aplicados a nuevas direcciones de oficina y tenemos un coctail de “talante negociador” de la Dirección de BBK.

El problema no es que el convenio no se negocia, que también. El problema es que el convenio no se cumple (ver la nota de LAB sobre el informe de la Inspección de Trabajo sobre un “gerente”) y se pretende imponer los cambios a través de hechos consumados (el nombramiento de las gerencias comenzó antes de que venciera el convenio) y la calle para las contrataciones en prácticas.



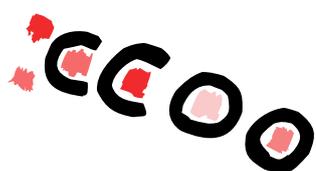
El negociador



Por eso, en nuestra opinión, no es posible dar una salida al convenio sin hacer frente a esa política de desregulación y precariedad. Así lo ha entendido una parte importante de la plantilla del País Valencia que, ante el próximo vencimiento de 8 contratos en prácticas, ha decidido expresar su protesta, para lo cual, CC.OO. ha convocado un paro el día 13 de setiembre, desde las 12 hasta el fin de la jornada laboral. Numerosas oficinas se han adherido ya al paro, para que esas 8 personas se queden en la Caja y para que se cumpla el convenio.

El punto de unión de los sindicatos en el rechazo a la propuesta de la caja de finales de julio no ha pasado desapercibido para la plantilla y creemos que debiera ser un punto de inflexión en una trayectoria de poca o ninguna unidad operativa en el seno de la representación de la plantilla, en la que cada cual habrá tenido su parte de responsabilidad.

Sería importante una reflexión conjunta entre todos los sindicatos de BBK para hacer frente al peculiar enfoque “negociador” de la Dirección, que se ha beneficiado a lo largo de este tiempo de la división sindical. Porque nos tememos que sólo haciendo frente a ese órdago será posible encontrar una solución negociada y equilibrada al Convenio Colectivo.



por el mar corren las liebres, por el monte las sardinas

Entre las afirmaciones que se han venido realizando en las últimas semanas por parte de la Caja ha sorprendido sobremanera la de que “con el actual sistema de ascensos por antigüedad no hay futuro ni para la expansión ni para BBK”. En función de ello, solemnemente, en la Intranet (26.07.07), se declaraba que, *en las condiciones actuales, no se llevarán a cabo nuevas contrataciones a partir del 1 de Agosto*. Como la primera afirmación era falsa la segunda no podía ser cierta: en realidad, han seguido contratando con las condiciones del Convenio Colectivo, en la Expansión y en Bizkaia, donde han transformado contratos de semana en contratos de hasta 4 años con la categoría de Auxiliar de Entrada (lo que dicen que no puede hacer en la Expansión).

Eso sí, para poder justificar su desastrosa decisión de no hacer fijar a las personas con dos años de prácticas podían haberse esforzado un poco más.

Provincia	Sueldo base medio	%	Antig. Media
Bizkaia	41.194,58	100,00	17,80
Albacete	17.081,78	41,47	1,00
Alicante	18.312,83	44,45	1,27
Almería	17.081,78	41,47	1,00
Cádiz	17.081,78	41,47	1,00
Cantabria	22.837,39	55,44	2,00
Castellón	17.824,49	43,27	1,50
Granada	17.081,78	41,47	1,00
Guadalajara	20.052,62	48,68	1,00
La Rioja	26.519,44	64,38	11,75
Madrid	21.939,11	53,26	2,00
Málaga	17.892,01	43,43	1,18
Murcia	17.081,78	41,47	1,00
Navarra	21.375,23	51,89	2,00
Sevilla	17.081,78	41,47	1,00
Valencia	18.220,57	44,23	1,36
Zaragoza	26.329,96	63,92	2,33

Por nuestra parte, hemos realizado un pequeño estudio, basado en la comparación salarial de un modelo de oficina de TRES personas de plantilla, el más frecuente en Expansión. Distribuyendo geográficamente las oficinas y tomando como modelo a la tercera persona en plantilla, la que realiza las funciones de ventanillo, hemos obtenido la media de sus salarios y los hemos comparado, por provincias tomando como base 100 la media del coste en Bizkaia. También hemos añadido la correspondiente antigüedad media por provincia y ahí tenéis los resultados.

La BBK insiste, de manera obsesiva, en que con estos salarios y antigüedad el futuro de la BBK no es viable, ¡nada menos! Que cada cual juzgue.

Sorprende, cuando menos, que con estos números en la mano, se nos intente hacer creer que el futuro de la BBK pueda estar amenazado, al menos por este sector de la plantilla de la Expansión. Más aún con las vergonzantes explicaciones que algunos mandos están dando al explicar a las personas afectadas que se van a la calle: “*En realidad, teníamos grandes planes para ti, estábamos pensando darte una dirección de oficina en un par de años*” (¿no sería gerencia, pillín?). Pues si es así ¡qué más darán los ascensos por antigüedad!

En definitiva, que más parece que alguien está dispuesto a amputarse varios dedos con tal de poder acusarnos de carniceros.

A finales de Agosto el sindicato LAB remitió a la plantilla de la BBK una circular en la que comunicaba el dictamen de la Inspección de Trabajo de Bizkaia sobre un caso concreto de incumplimiento del Convenio vigente, por parte de la Caja, por el nombramiento de "Gerente" como sucedáneo del cargo de Director/Directora de Oficina.

En su informe el inspector actuante argumenta inequívocamente y con el Convenio en la mano que *"...del examen de la normativa convencional aplicable en la empresa no se contempla el puesto de trabajo denominado "Gerente de Oficina"*.

Igualmente y basándose en la regulación de los puestos de dirección y subdirección de oficinas que recoge nuestro **vigente convenio** la Inspección reconoce su normativa como de aplicación obligada y, en consecuencia, el reconocimiento de las categorías que allí se detallan para cada tipo de oficina.

Esta resolución de la Inspección, que supone un serio varapalo para la dirección de la Caja, con una sanción económica de doce mil euros y duros reproches hacia la actitud torticera de la BBK, viene a confirmar y fortalecer nuestra postura al respecto: **El convenio, pese a su vencimiento temporal, está plenamente vigente en su normativa y, por supuesto, HAY QUE CUMPLIRLO.**

¿Va a continuar la Caja tratando de negociar sus pretensiones sin cumplir primero lo que está pactado y firmado con anterioridad? ¿Qué credibilidad merece quién trampea sus propios acuerdos con tanto descaro?

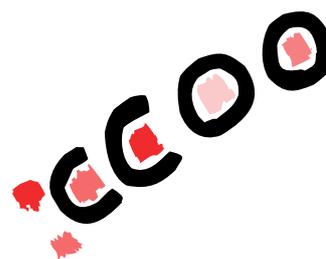
Ante la buena noticia que supone este dictamen de la autoridad laboral creemos que todavía queda mucho camino por recorrer. No se trata de una sentencia judicial, ni tiene rango ejecutivo (a excepción de la multa económica) por lo que la Caja puede hacer efectiva la sanción y continuar con sus felonías (¡genio y figura!), o... se puede encontrar con una serie de reclamaciones similares ante la Inspección que, en el peor de los casos acabarían en el juzgado de lo social con muchas probabilidades de obtener una sentencia negativa para ella y, desde luego, esta vez sí, de obligado cumplimiento..

Quien esté en esta situación debería de plantearse la posibilidad de seguir el ejemplo del compañero que ya se ha decidido a dar el primer paso, abriendo una brecha importante en la prepotente postura de nuestra dirección.

En cualquier caso nuestra recomendación es que os pongáis en contacto con los sindicatos ya que existe la posibilidad de acudir a los tribunales de forma conjunta, agrupando en un sumario único todas las demandas individuales.

GERENTES:

La Inspección de Trabajo Se pronuncia con claridad



bbkge

Desde primeros de Septiembre la Caja ha dejado de conceder prestamos al consumo a sus clientes traspasando la mayoría de los saldos vivos que había en su cartera de este tipo de prestamos formalizados a partir del 1-1-97.

Todo este volumen de inversión será gestionado a partir de ahora por una nueva sociedad participada por la Caja y por General Electric.

Esto no es nuevo ya que la multinacional en cuestión había firmado también con la Caja de Ahorros del Mediterráneo en 2005 y, recientemente con Unicaja, la creación de nuevas sociedades, similares a esta, destinadas a la concesión de créditos al consumo y tarjetas de crédito.

La Caja aporta a esta nueva sociedad toda su red comercial, que será la encargada de seguir captando todo el negocio y GE, por su parte, aportará su experiencia y el *know-how* (conocimientos prácticos) global en el área de los créditos al consumo.

La primera conclusión que se nos ocurre es que parece que en la Caja no disponíamos del necesario *know-how*, después de 100 años concediendo créditos; al parecer los debíamos de estar dando por sorteo.

Porque, si los que nos aporta GE es una nueva herramienta para conceder mayor numero de créditos al consumo basándose en el *scoring*, como hacen otras financieras que se anuncian por televisión, para que la Caja tenga la misma rentabilidad que tiene ahora, teniendo en cuenta que BBKGE también tiene que obtener beneficios y al abrirnos a un mercado menos conocido por la Caja, el riesgo en la concesión de préstamos será mayor, con un incremento de los impagados; para compensarlos, esperamos no tener que llegar a tipos de interés del 25%, como ocurre en las financieras antes citadas.

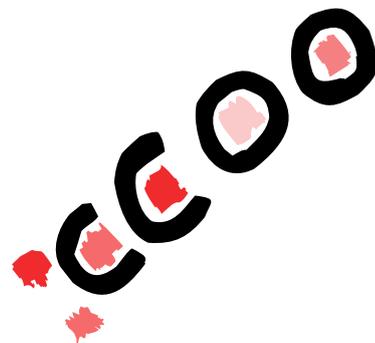
(¿Dónde está la ganancia?)

Ya sabemos que para estar a la última en el sector tenemos que importar toda la ingeniería financiera de USA, con todo lo que conlleva, como el evidente aumento de los intermediarios (de los que ninguno se queda sin su parte del pastel) y empleos mal remunerados con la mayor parte del salario basada en incentivos por ventas), y despidos masivos si las cosas no van bien.

Quizás nos hemos quedado muy atrasados y sigamos pensando que el negocio principal de la Caja es captar dinero de unos clientes para, a su vez, prestárselo a otros que nos lo demanden. A lo que parece, a partir de ahora se lo prestaremos a una nueva empresa que será la que, realmente, se lo prestará a nuestros clientes, pero, eso sí, toda la gestión la seguiremos haciendo nosotros.

¿Dónde está el truco? ¿Dónde el beneficio?

Confiamos que el paso siguiente no consista en crear una financiera en sociedad con alguna empresa USA para conceder hipotecas basura, que a su vez titulizaremos, vendiéndoselas luego a fondos de inversión para que estos se los coloquen a cualquier primo en China.



Quo vadis?

El vigente Plan Director considera el proyecto de Expansión de la BBK como la “Joya de la Corona” en la consecución de sus objetivos de crecimiento. Para ello propone la apertura de un significativo número de oficinas en aquellas áreas en las que no teníamos presencia o ésta era más bien limitada.

La inauguración de nuevas sucursales se va realizando a un ritmo mayor que el previsto y todos contentos porque se cumplen los objetivos incluso con un año de antelación. ¿Todos contentos? Bueno, todos no, porque al problema ya existente del personal desplazado fuera de Bizkaia desde hace más de tres años, se añaden nuevas situaciones conflictivas con la plantilla de más reciente incorporación.

Por un lado, nos encontramos con la fórmula de captación directa de personas, con experiencia en otras Entidades, a las que se contrata para puestos de Dirección y Gestión de las oficinas. En la mayoría de los casos esta contratación se realiza con categorías que suponen, de hecho, salarios inferiores a la cifra total ofertada pero pactando complementos personales (y por lo tanto absorbibles) por la diferencia; en consecuencia el personal así contratado se pasará varios años sin percibir ningún incremento por antigüedad y durante dicho período solamente verá crecer sus sueldos con el IPC.

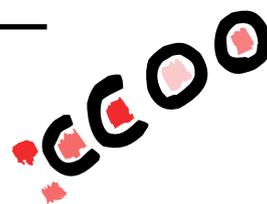
Por otra parte se sacan de la chistera el nuevo puesto, inventado por la Dirección de la Caja, denominado “Gerente”, que consiste en aplicar al puesto toda la responsabilidad, atribuciones y poderes del de Director de Oficina, pero sin ninguno de los derechos recogidos en el Convenio: el salario y la consolidación de la categoría correspondiente transcurrido un año del desempeño del puesto. La diferencia salarial real puede llegar a alcanzar, en algunos de estos casos, hasta los 22.000 €por año.

A las personas afectadas se les hace firmar una carta de aceptación del puesto de “Gerente” con un plus, que en la mayoría de los casos es de 3.600 €anuales, y con la vaga promesa de que la situación se solucionará con la firma del Convenio (los sindicatos tienen la culpa, por no firmarlo). Para acabar de venderles la moto de la gerencia incluso les incrementan significativamente el “bonus” variable, pero claro (y aquí está lo mejor del truco), les marcan unos objetivos casi imposibles de alcanzar, doblándoles, por ejemplo, los presupuestos de inversión del año anterior, cuando todos los indicadores económicos marcan la ralentización del mercado inmobiliario.

Y para acabar de rizar el rizo, y que el personal esté contento trabajando en la Caja, deciden que un tercio de la plantilla se mantenga con contratos en prácticas durante 2 años, sin garantizarle su conversión en personal fijo al término de ese periodo, aunque haya quien ya esté realizando labores de gestión comercial (eso sí, con salario de prácticas, sin incentivos, ni paga de 100 años, ni iguala medica, ni ayuda de estudios, ni fondo de pensiones, ni nada de nada, de todo lo que recoge **el convenio en vigor**) y todo para ver cómo al completar el periodo de practicas se quedan en la calle.

Parece ser que el objetivo de crecer y crecer, se quiere conseguir a costa de la precariedad y las condiciones salariales de las trabajadoras y trabajadores de la expansión.

Mucho nos tememos que todo esto poco tenga que ver con la tan cacareada Responsabilidad Social Empresarial.



Caja Navarra:

El Tribunal Supremo falla a favor de CC OO

La sentencia del Tribunal Supremo estima las pretensiones de COMFIA-CC.OO. y declara la nulidad de varios preceptos del convenio colectivo extraestatutario o de eficacia limitada de Caja Navarra, celebrado por la empresa y una minoría de la representación sindical.

La sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de junio de 2007 estima las peticiones de COMFIA-CC.OO. en el recurso de casación interpuesto por ésta contra Caja Navarra, UGT, SEA, LAB, SIECAN-CIGA, ELA, GT Madrid y GT Barcelona. Y declara la nulidad del núcleo central del Convenio Colectivo de eficacia limitada de Caja Navarra, que fue firmado por una minoría de la representación sindical y la empresa, para cinco años.

Los artículos anulados por el alto Tribunal son los relativos a la composición y competencia del comité intercentros, la estructura profesional, los grupos profesionales, los niveles retributivos, la promoción profesional y económica y la clasificación de oficinas, ya que rebasan la capacidad negociadora propia de los convenios extraestatutarios o de eficacia limitada.

Este pronunciamiento del Tribunal Supremo se suma a la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 24 de enero de 2006, que también falló a favor de las tesis de COMFIA-CC.OO. y que ya declaró la nulidad de algunos preceptos del mencionado convenio, en concreto, los referentes a la regulación del comité intercentros.

La importancia de esta sentencia radica, además, en que establece la doctrina del Tribunal Supremo respecto al alcance y características de los convenios extraestatutarios o de eficacia limitada, al declarar que la regulación de las condiciones de trabajo y de representatividad sólo pueden ser pactadas en un convenio estatutario, es decir, un convenio con eficacia general, de la cual carece el citado convenio colectivo ya que fue firmado al margen de las formalidades que exige el Estatuto de los Trabajadores para celebración de los convenios colectivos.

Tras este fallo, COMFIA-CC.OO., reclama a Caja Navarra "la reapertura de la Mesa de Negociación y en ella rehacer el consenso necesario para que el Convenio sea de todos y para todos, útil para la empresa y satisfactorio para el conjunto de los

Aviso para navegantes

Nos figuramos que quienes, desde las más altas instancias, han dejado abierta la puerta a una solución de este tipo -"eficacia limitada"- para el Convenio de BBK tomarán buena nota.



World Corporate Games

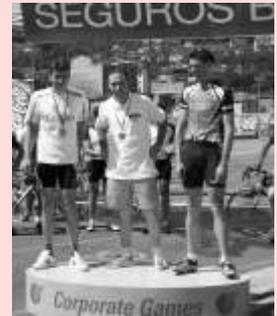
Los pasados días 13, 14 y 15 de Julio se celebraron en Bilbao los W.C.G., de los que BBK era uno de sus patrocinadores. Desde las páginas de Intranet se animó a la plantilla a participar en las diferentes disciplinas deportivas. Este llamamiento se produjo con apenas un mes de antelación cuando las fechas del evento se conocían desde finales de 2006.



Alejandro, uno de los tres ciclistas representantes de la BBK, luciendo el maillot que, al parecer, propició el lamentable olvido de la Caja.

80 compañeros y compañeras tomaron parte en este evento con mayor o menor fortuna y variado resultado. Hubo quien obtuvo la victoria en su especialidad, pero por lo visto no fue merecedor del reconocimiento público y así, en la Intranet, se dio la "enhorabuena especialmente" al equipo de baloncesto (que es bien conocido por su excelente nivel), mientras que otros vencedores, como decimos, no merecieron ningún comentario y ni siquiera se mencionó la disciplina en la que participaron con el mejor de los resultados.

Tal fue el caso de nuestro compañero Alejandro García (Oficina 106,. San Francisco) que obtuvo la medalla de oro en ciclismo. Vaya desde aquí nuestro reconocimiento por su éxito.



Alex, en el puesto de honor del podio, con su flamante medalla de oro.

Tal vez este lapsus de la Caja viniera motivado por el equipamiento que Alex se vio obligado a utilizar durante la competición ya que la BBK sólo proporcionó vestuario a los participantes para el desfile inaugural y los actos de clausura y claro, es bastante probable que le confundieran como perteneciente a la plantilla de la empresa que "esponsorizaba" su maillot.

Cierto es que la Caja entregó a cada participante un atuendo completo (lo que es de agradecer) pero sólo utilizable para los actos protocolarios (desfile inaugural, entrega de premio y clausura) ya que no parece que un niqui, unas bermudas y unas zapatillas deportivas constituyan el vestuario más adecuado para la práctica de muchas de las disciplinas deportivas en disputa. Eso sí, a la hora de desfilarse todo el personal uniformado en plan BBK, pero en la competición cada cual a buscarse la vida, como en el ejército de Pancho Villa.

¡Claro! Como la futura viabilidad de la BBK está en peligro, igual resulta que hay que comenzar por este tipo de economías.



Boletín de Afiliación

Nombre y Apellidos _____
 Domicilio _____ Localidad _____
 Código Postal _____ Teléfono _____
 D.N.I. _____ Nº Cuenta _____
 Sucursal o Servicio _____ Teléfono _____

Firma



Enviar a CC.00. - BBK Rodriguez Arias, 1 - 4º