



Para cuando este boletín vea la luz habrá comenzado un capítulo fundamental de dicho proceso: la apertura de una mesa laboral que dé forma a los acuerdos alcanzados por Comfia-CC OO con la dirección de las dos cajas como parte de nuestras condiciones para apoyar la fusión, y cuyos contenidos hemos avanzado y son conocidos por las plantillas. Esperamos, por las posiciones que se van conociendo de otros grupos, especialmente de Pixkanaka (KUTXA), que el acuerdo se alcance en poco tiempo y tenga una mayoría suficiente para darle eficacia general. Este acuerdo es fundamental para despejar las principales incertidumbres laborales, establecer seguridad jurídica en las relaciones laborales de la nueva caja y sentar las bases de la homologación de las condiciones laborales entre ambos colectivos.

Como decíamos, el éxito del proyecto no está garantizado. En nuestra opinión, no debiera de haber problemas si las distintas representaciones en los órganos de gobierno tomaran su decisión con un mínimo de responsabilidad, huyendo de la demagogia y del regate en corto, con un mínimo de perspectiva sobre el futuro de las cajas y los intereses de sus plantillas. Estamos hablando de la fusión de dos cajas con grandes compromisos económicos, financieros y sociales. Con una parte muy importante de su negocio, oficinas (el 50%), y plantilla fuera de Bizkaia y Guipuzcoa. Hablar de una absorción de KUTXA por la BBK es una insensatez parecida a pretender que la nueva caja se sujete a un “marco vasco” en sus relaciones laborales.

Nos hubiera encantado una fusión a tres, pero no está en nuestra mano. Lo acontecido en estos tres años y los argumentos que se utilizan contra una fusión “a dos”, nos hacen dudar de que exista en algunos actores determinantes en las decisiones de la VITAL una voluntad real de ir a esa fusión “a tres”. El tiempo lo dirá.

CC OO se manifestó con claridad sobre el proyecto de fusión que los presidentes de las tres entidades presentaron hace ya tres años. Mostramos nuestra disposición a apoyarlo si se cumplían determinadas condiciones: garantías sobre el empleo y la homologación de condiciones laborales, mantenimiento del carácter social de la nueva caja y mejorar la calidad de la participación y la pluralidad. Esa ha vuelto a ser nuestra postura cuando a inicios del verano fuimos requeridos por los presidentes sobre nuestra posición ante una fusión a dos. Y creemos que los acuerdos alcanzados, con el PNV por un lado y con las cajas por otro, responden suficientemente a esas condiciones.

No es difícil reconocer que la evolución de la situación económica, la crisis financiera y las incertidumbres que existen sobre cómo se resolverán ambas, no hacen sino reforzar las razones que existían en 2005 para llevar a cabo la fusión. La nuestra, si finalmente se materializa, será el inicio de un nuevo proceso de remodelación del sector financiero, en general, y del de cajas en particular. Allá cada cual con su responsabilidad.

## Porcentajes de representación y número de delegados en ambas cajas (Sólo sector financiero)

	Delegados elegibles	CC OO	ELA	Piskanaka	LAB	ALE	ASPEM
<b>BBK</b>	<b>68</b>	<b>37</b>	<b>16</b>	<b>--</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>Kutxa</b>	<b>65</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>--</b>	<b>--</b>
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>66</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>% Represent.</b>		<b>49,62</b>	<b>19,55</b>	<b>14,29</b>	<b>9,77</b>	<b>3,76</b>	<b>3,01</b>



## Empleo - Convenio

En el convenio firmado el pasado mes de mayo y que tiene su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010, se pactó la creación de nuevo empleo en BBK, lo que ha posibilitado que desde entonces se hayan incorporado a la plantilla de la caja un número importante de nuevas compañeras y compañeros.

Concretamente, en Bizkaia, se han incorporado 20 personas con contrato indefinido a través de una selección restringida entre quienes habían trabajado en BBK durante más de 180 días con contrato eventual a lo largo de los años 2006, 2007 y 2008.

También en Bizkaia se realizó otro proceso de selección, esta vez externo y abierto, que posibilitó la incorporación de otras 35 personas.

En cuanto a las oficinas ubicadas en zonas de expansión se han incorporado 24 personas más con contrato indefinido que habían venido trabajando para la caja con contratos en prácticas durante 2 años, sin que se les hubieran renovado los mismos durante la negociación del convenio.

En Madrid se han realizado otros 3 procesos de selección con el resultado de 27 nuevas incorporaciones.

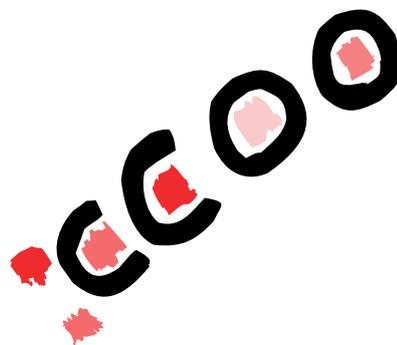
En Navarra-La Rioja-Aragón han sido seleccionadas otras 6 personas.

Asimismo y a partir del acuerdo recogido en el convenio han pasado a la plantilla como personal fijo 30 personas que habían cumplido 2 años con contratos en prácticas.

Otras 100 pasarán a su vez próximamente a esa situación tras haber cumplido satisfactoriamente su primer año de prácticas, pasando a la condición de personal fijo al término de su segundo año con dicho tipo de contrato.

Quedan pendientes otras 60 personas, más las incorporaciones de los recientes procesos de selección, que podrán pasar a ser plantilla fija en BBK a la terminación de su segundo año de prácticas, previa evaluación positiva al cumplimiento de su primer año.

Podemos concluir que la firma del convenio ha posibilitado la creación de un número importante de puestos de trabajo, de carácter fijo, en BBK, quedando regulada la transformación de los contratos de prácticas en fijos y permitiendo que aquellas personas que están sometidas a dicho tipo de contratación, conozcan de antemano cuál va a ser su futuro laboral en la Caja.



# hazia - bbk - epsv

*El ejercicio 2008 se ha caracterizado por fuertes y generalizadas caídas en la renta variable y por pérdidas de valor en títulos de renta fija de algunas sociedades internacionales, además de algunas sonadas quiebras o “medio quiebras”.*

*Hazia, como no podía ser de otra manera, ha sufrido también los daños de esta crisis, si bien, el tamaño de la EPSV, la diversificación en su cartera, y el colchón de la renta fija histórica (año 1996) ha evitado que los daños fuesen graves. No obstante, la rentabilidad, que en 2007 supero el 10%, a 31 de agosto de 2008 sólo superaba el 5%, y dado cómo se están sucediendo los acontecimientos, el 4% sería un buen resultado para final de año.*



## LA GESTIÓN DE LA CARTERA DE HAZIA

**La cartera de renta fija** de Hazia va a modificarse a corto plazo, dado que casi el 39% de la misma lo componen los repos tomados en 1996, y vencen en febrero de 2009. Al objeto de evitar la concentración en la reinversión, se va a escalonar ésta en tres fechas, septiembre 2008 - diciembre 2008 - febrero 2009. La reinversión se hará en un 60% en títulos de garantía pública y 40% de garantía privada (mayor interés). La diversificación de los títulos de garantía privada en Hazia es muy alta, de forma que ningún título privado llega al 1% del patrimonio de la EPSV. Gracias a ello, las dotaciones necesarias por quiebra de Lehman Brothers, solo han supuesto una pérdida de rentabilidad en este ejercicio de aproximadamente un 0,2%, y otras amenazas similares podrían afectarnos de forma similar, pero nunca preocupante, salvo una gran hecatombe.

**La renta variable** de Hazia ha pasado de aproximadamente un 25% a finales de 2007 a estar por debajo del 17% ahora. En este proceso de reducción se han obtenido plusvalías y minusvalías. En la última reunión se acordó vender futuros de Ibx y Eurostoxx, al objeto de reducir el impacto de una posible caída de la Bolsa en lo que queda de año.

La visión subjetiva de cada miembro de la plantilla se basa en las perspectivas de futuro de cada cual: “aversión o propensión al riesgo”, “numero de años que faltan para jubilarme”, “importancia de mis fondo en Hazia en cuanto a mi futuro complemento de jubilación”... En la última modificación de estatutos, aun pendiente de la aprobación del Gobierno Vasco, se aparcó el proyecto de crear dos o tres planes, desde la perspectiva del riesgo en la inversión en renta variable (ejemplo: Hazia-5%, Hazia-20%, Hazia-50%...).

Pero en la situación actual parece lo adecuado retomar la idea, y posibilitar el que cada miembro de la plantilla decida, a comienzos de cada ejercicio, dónde quiere estar, de forma que las discrepancias sobre la gestión realizada sean de matiz (se ha elegido Iberdrola o Endesa) y no de fondo (¡...si se hubiese salido o entrado mas en renta variable...!).

**El sistema de valoración contable** de la EPSV es actualmente a “precio de coste”, y se tenía intención de pasar a final de este año a “precio de mercado”. Estamos a la espera de un reglamento del Gobierno Vasco que desarrolle el decreto (que obliga al cambio en enero del 2010), por lo que dicho cambio podría aplazarse todavía unos meses.

**La Política de inversiones** la establece la Junta de Gobierno, fijando límites de renta variable, fija pública o privada... El Comité de Inversiones aprueba, siempre dentro de los límites fijados por la Junta, movimientos en un sentido u otro de la cartera... Y son los profesionales del Grupo BBK encargados de la gestión de los Fondos de Inversión y EPSV de clientes, los que han realizado históricamente las propuestas al Comité de Inversiones, en el que están representados, y los que eligen los títulos concretos donde invertir o desinvertir.

Desde principios de año, CCOO ha sido consciente de que venían “tiempos peores” y ha pedido una mayor implicación de los profesionales BBK de la gestión, ofreciendo hacerse cargo Hazia de los costes del incremento de esa plantilla, para obtener algún recurso humano, profesional de la gestión, con dedicación en exclusiva a Hazia. Esto fue respaldado por otros sindicatos y fue también aceptado por la Caja, pero no se ha llevado aún a efecto, y en la pasada Junta, los representantes de los trabajadores exigimos que se hiciese realidad rápidamente. No podemos exigir más acierto que la media general, pero sí podemos y debemos exigir más intensidad en la dedicación necesaria para afrontar las nuevas situaciones.



Otras EPSV de empleo y/o individuales, están dando rentabilidades negativas en este año, todos conocemos más de uno y de dos ejemplos. De los previsible mejores resultados de Hazia, en cuanto a la rentabilidad en 2008, además del acierto o desacierto en la gestión, tendrá mucha “culpa” el colchón de nuestra renta fija histórica, y el actual sistema de valoración, que también suaviza las oscilaciones ... ¡pero esto se acaba! Y si siempre ha sido necesaria una gestión eficaz de los recursos destinados a nuestra jubilación, en momentos de crisis como los actuales, sin “colchón que amortigüe las caídas”, y con un sistema de valoración a mercado, lo será muchísimo mas.

Como manifestaron los representantes de CCOO y figura en el acta de la Junta de Hazia de 31 de marzo de 2008: “... La EPSV ha evolucionado... se hace necesaria una gestión mas activa, mas directa y mas intensa.... en definitiva... MEDIOS PROPORCIONALES A LA ENVERGADURA ACTUAL DE LA EPSV...”



# Reorganización de la plantilla de Expansión

(O... "cómo ganar más, con menos")

Aprovechando que el Pisuerga pasa por Valladolid, la dirección de la BBK ha decidido aligerar la plantilla de las zonas de la Expansión. La vuelta a Bizkaia de un importante número de empleadas y empleados no va a ser cubierta en su totalidad. Es decir, que se contratarán menos de los que retornan. Por tanto, el empleo en cifras totales no disminuye en BBK, pero sí se reequilibra por zonas. La Expansión pierde de esta forma un importante número de empleos (tan solo en Madrid pueden ser del orden de 20). Las afectadas serán, en buena parte, las oficinas con tres personas, que ahora pasarán a tener sólo dos. Según la Caja la finalidad de esta medida es doble: por una parte reducir el coste por empleado en estas oficinas, con un impacto positivo en su margen; y por otra evitar que la reducción del negocio impida la renovación de contratos.

Dicho así todo parece muy bonito pero desde CCOO queremos exponer algunas discrepancias con la medida adoptada. En la Expansión hay una cierta desazón por las medidas que se toman desde "la Metrópoli". Las declaraciones del Presidente en la Intranet acerca de los buenos resultados de la caja durante el tercer trimestre de 2008 parecen desdeñar las explicaciones del Sr. Sanchez-Asiaín sobre lo mal que van las cosas en la Expansión. No es nuestra intención discutir sobre cifras (aunque es cierto que la mayoría de las oficinas en esta zona están por encima de los objetivos en el margen) pero sí sobre la reducción de plantilla.

El recorte de la plantilla es una decisión que puede beneficiar a la Entidad a la hora de sacar sus cuentas pero, desde luego, perjudica notablemente a la hora de realizar nuestra labor en la red. Es evidente que en esta época difícil para la captación de negocio, el encararla con dos empleados en la oficina será más complicado que con tres. En CC OO creemos que la reducción de la plantilla en la Expansión no puede ser la única medida. Habrá que acompañarla con otras que, hoy por hoy, brillan por su ausencia. Es preciso incrementar de forma considerable el esfuerzo publicitario en la Expansión. Ya va siendo hora de quitarse de encima ciertos complejos y comenzar a publicitar con fuerza nuestros productos en la Expansión. Si se compete en un mercado global necesitamos contar, al menos, con las mismas armas que la competencia.

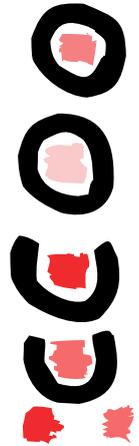
La reducción de la plantilla debe de llevar aparejada una revisión a la baja de los objetivos marcados para el año 2008. Estos objetivos se definieron, en su momento, para otra situación económica y hoy en día ya no tiene sentido mantenerlos en sus niveles iniciales. Salvo, claro está, que la única intención de la dirección sea la de ahorrarse unos euros, aunque no parece esta la mejor forma de motivar a la plantilla. Si a ello le sumamos el hecho de que, sólo en Madrid, serán del orden de veinte las oficinas que van a pasar de tener tres empleados a dos, la dirección debe reconocer que los objetivos inicialmente planteados son, hoy por hoy, inalcanzables y por lo tanto habrá que reducirlos para hacerlos compatibles con la nueva realidad.



Creemos imprescindible el diseño de un nuevo plan de formación, más en sintonía con la realidad económica actual. En la Expansión se ha trabajado hasta hoy como una unidad hipotecaria integral. Las oficinas cubrían todo el proceso de un préstamo hipotecario (captación, aprobación, instrumentación y formalización), algo único en las entidades financieras de este país. Y de este producto se derivaba el resto de la actividad comercial (nóminas, seguros, tarjetas, captación de fondos...). Así pues se hace preciso actualizar la formación de la plantilla. Es cierto que se están dando pasos en esa dirección con la implantación de cursos online, pero este esfuerzo debe ser aún mayor. A nuestro juicio se debe impartir una formación más orientada hacia la atención a las PYMES (formación inexistente a fecha de hoy) y a la atención especializada.

Hay que potenciar la Banca Personal. Para todo Madrid, con 77 oficinas, tan solo existen 4 gestores de Banca Personal. Este número es a todas luces insuficiente. Por no mencionar que la dotación de medios a estos gestores es simplemente "patética": por no tener... ni siquiera disponen de un triste portátil con el que poder trabajar.

Creación de una infraestructura de Servicios Centrales en Madrid. Aprovechando la fusión se deben acercar el lugar de toma de decisión con el lugar de trabajo. Es un despropósito que la dirección de Expansión esté únicamente cubierta con empleados de Vizcaya (a los que agradecemos su esfuerzo y su compenetración con las oficinas) y se dirija desde Bilbao. Evidentemente no planteamos la creación de una central a gran escala, sino tan sólo el poder disponer de una serie de departamentos de apoyo que dotarían de mayor agilidad y comprensión al personal de la red.



Mención aparte merece la creación del equipo volante. Es histórica la reivindicación de un equipo volante para Madrid, y ahora que ha sido creado, pues nos deja mal sabor de boca. Los integrantes de este equipo volante son sacados de las oficinas, por lo que no parece la solución más brillante. Es la cuadratura del círculo. Hasta la fecha toda la plantilla era volante, siendo frecuentes los cambios temporales de oficina para cubrir bajas. Ahora, en vez de cambiar todos, lo harán solo los volantes. En algunas zonas se ha comunicado que a cada volante se le asignarán dos oficinas, rotando solo entre ellas. En otras zonas los volantes cubrirán todas las oficinas. Veremos cómo sale este experimento. Eso sí, recordamos a los responsables que la adscripción al equipo volante lleva aparejados una serie de derechos de obligado cumplimiento. Dietas, kilometraje, un complemento mensual y exigimos también que se les aplique, tal y como viene recogido en el convenio colectivo, 100€ por su disponibilidad para cubrir las zonas.

## Comisión de IGUALDAD: ¡Bienvenida!

En el último Convenio nos dejamos algunos trabajos pendientes de realizar; fue muy largo en el tiempo y había que cerrarlo de una vez, por eso algunos temas de mucho interés y calado se dejaron para el trabajo posterior de las Comisiones específicas que en él se pactaron.

Así el 30 de septiembre se constituyó la **Comisión para la Igualdad y Conciliación de la Vida laboral, personal y familiar**. A esta primera reunión acudimos la representación de los 5 sindicatos (CC.OO., ELA, LAB, Aspem y ALE) e igual número de representantes por parte de la BBK, dándola por constituida. Entre sus funciones, derivadas del Convenio, está la de desarrollar la regulación de los nuevos permisos y la reducción de jornada para las personas mayores de 55 años así como acordar medidas de igualdad, haciendo mención especial a la promoción y a los nombramientos.

Además la Ley obliga a negociar un Plan de Igualdad. Como la Caja ya tiene uno (el II Plan de Igualdad está vigente desde el 2007 hasta el 2010) en la Comisión hemos decidido que, por tener un marco de objetivos comunes a los nuestros y dado que está avalado por Emakunde, bajo cuya metodología y supervisión se ha realizado, bien podríamos sumarnos al trabajo ya hecho y complementar, añadir, retocar o aportar lo que esta Comisión decida en la concreción de medidas a aplicar

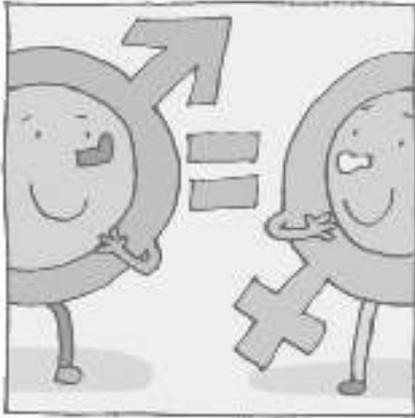
Para ello hay que conocer con mas precisión de la que ahora tenemos cuál es la realidad en la empresa, si existe o no una segregación horizontal (estamos en determinadas áreas pero no en otras), y la vertical (llegamos sólo hasta un determinado nivel), que ya sabemos que existe, también hay que dibujarla en un mapa de la empresa. Estos objetivos, sin embargo, no se podrán acometer hasta el próximo mes de enero ya que, debido a los cambios del último Convenio, hay mucho que modificar en la base de datos y esto lleva su tiempo.

Pero nuestra Caja no es distinta al resto del sector, las mujeres se incorporan sin problemas al trabajo pero en su vida profesional se quedan en puestos más bajos, el famoso "techo de cristal". No hay ninguna norma visible, escrita, que impida a las mujeres ascender por la pirámide jerárquica en las empresas, pero el hecho cierto es que no ascienden en proporción a su presencia como trabajadoras en la plantilla.

Con datos de Enero de 2007, los puestos pertenecientes a un determinado segmento, (lo que hoy llamaríamos nivel) estaban ocupados de la siguiente manera:

Segmento	2	34 puestos	34 hombres	0 mujeres
Segmento	3	54 puestos	49 hombres	5 mujeres
Segmento	4	12 puestos	9 hombres	3 mujeres
Segmento	5	31 puestos	27 hombres	4 mujeres
Segmento 6 a 8		182 puestos	117 hombres	65 mujeres
<b>TOTALES</b>		<b>313 puestos</b>	<b>236 hombres</b>	<b>77 mujeres</b>

Y exactamente esto es lo que hay que equilibrar, no habrá “normas escritas” pero existen costumbres no escritas, procesos no igualitarios, oportunidades de promoción y formación no ofertadas por igual. Ese es el campo de trabajo de esta comisión.



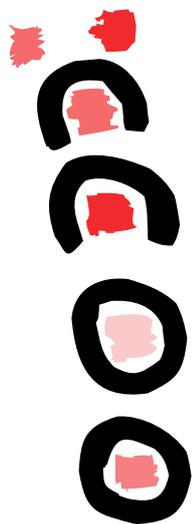
Los planes de Igualdad suelen incorporar un “*Protocolo para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral*” dado que este puede ser uno de los factores que permiten un ámbito laboral discriminatorio y vejatorio para las mujeres. Sabemos que no son ellas las únicas que pueden sufrir estos acosos pero sabemos también que son la mayoría de quienes los sufren. Por ello y como su redacción no requiere de análisis previos de la situación y en el sector ya se han firmado algunos, basándonos en ellos nos hemos puesto a consensuar el de BBK.

Pero no sólo queremos dotarnos de un protocolo para denunciar y, en su caso, sancionar comportamientos indeseables, queremos crear una conciencia colectiva que prevenga cualquier acoso. Para ello es importante que todo el mundo entienda de qué estamos hablando, que se definan los términos así como los comportamientos que pueden tipificarse como tal, que las posibles víctimas puedan reconocerse o no en ellos y a quienes las agreden.

No nos hemos olvidado de la Conciliación, pero es que todo a la vez no se puede.

Como veis, el contenido de esta comisión es importante para el futuro de mujeres y hombres en esta entidad, cómo lo podrán compaginar con los otros ámbitos de su vida en el día a día o en una urgencia, cómo podrán moverse por su futuro profesional y si tendrán que renunciar a alguna otra vida para hacerlo. Sabemos que son temas muy poco concretos, se entremezclan costumbres, prejuicios, roles, expectativas, políticas de empleo y de hacienda, sociales de guarderías a atención a mayores, horarios de enseñanza, y un larguísimo etc., que se acortaría sustancialmente si el cuidado personal y familiar fuese compartido al 50% por hombres y mujeres, si los permisos paternales se pidieran más, si las empresas no contasen con que las jornadas laborales pueden prolongarse y que “*si algo quieres mucho te cuesta*” y organizaran mejor el trabajo y que las reuniones fueran eficaces y cortas, los procesos mejorados y vaciados de trabajos inservibles, si estar cien horas no fuera un mérito sino sinónimo de lentitud o torpeza, si...

Por cierto y para terminar, si teneis aportaciones, preguntas, comentarios sobre esta comisión podeis enviarlas por valija interna a la sección sindical a nombre de Mabel Vierna, o por correo electrónico a: [mviernae@bbk.es](mailto:mviernae@bbk.es). Se agradecen todas las colaboraciones al respecto.



¿Qué fue de aquellos años en los que las Cajas de Ahorros creaban Obras Sociales propias, muchas de ellas, por no decir todas, pioneras en su ámbito?

La verdad es que ya antes de la fusión de la Municipal y la Vizcaína ambas cajas habían comenzado a cerrar centros de su Obra Social propia; y esto ha continuado como un goteo. Un año es una Escuela Infantil, al siguiente otra, y así poco a poco...

El último centro que se cerró fue el taller ocupacional de Iturlan, a primeros de 2008. Allí trabajaban 70 usuarios y 15 personas de plantilla de la BBK que fueron recolocados en el nuevo Centro de Vida Adulta en la Ola.

NUNCA, a lo largo de la historia de cierres de la Obra Social, se ha llevado a cabo uno tan traumático como el del taller de Iturlan, en el que los trabajadores perdieron los beneficios laborales que hasta ese momento venían disfrutando y que tanto les había costado conseguir.

Actualmente este centro tiene 24 usuarios; y va a menos, no a más.



### Y... seis meses más tarde...

## REINA DE LA PAZ

El 19 de Junio se nos comunicó que en la comisión ejecutiva se había aprobado el cierre de las residencias Reina de la Paz y Villaro.

La sorpresa fue unánime entre los presentes, nadie esperaba tal decisión, no se veía venir como en otras ocasiones. ¿Cómo se iba a pensar en el cierre de un centro a pleno rendimiento con 340 residentes y una plantilla fija de 41 personas de bbk más el triple en contratas, y que probablemente sea la mejor residencia de Europa aunque no cumpla las normas del Gobierno Vasco?

Ante esta decisión creemos que las cosas siempre se pueden hacer BIEN, MEDIO BIEN, MALO MUY MAL

No es la primera vez que se cierra una residencia de estas características, pero la vez anterior se hicieron las cosas de una forma menos traumática para los usuarios ya que se empleó el tiempo necesario para la transición de un lugar a otro.

Para el personal fue diferente, a la mayoría se les alejaba de su domicilio.

En la actualidad, en la Residencia Reina de la Paz, las cosas se han hecho mal, los residentes son muchos y se encuentran muy respaldados por sus familias que están resultando un hueso bastante duro de roer para la Caja.

El objetivo de BBK era el desalojo en dos meses pero han transcurrido ya más de tres y aún quedan 130 personas alojadas dentro de la residencia.

BBK tiene de plazo hasta el 2 de diciembre de 2008; luego, ya veremos...

El tema del personal es otro. La Caja pensó que al mismo tiempo que se desembarazaba de los usuarios y los mandaba a otras residencias, también lo podía hacer con parte de la plantilla destinando a sus integrantes en comisión de servicio a otras residencias ajenas a BBK.

TODOS los sindicatos hemos firmado un acuerdo con la Caja para la recolocación de las 46 personas de plantilla propia de Reina de la Paz y Villaro.

Este acuerdo ha conseguido algo primordial que la Caja quería llevar a cabo y es que nadie vaya en comisión de servicio "por decreto".

Todo el personal tendrá un destino en las actuales Obras Sociales propias.

Las Escuelas Infantiles tendrán una persona más de apoyo, reivindicación que habíamos planteado en la Comisión de Personal del 9 de Abril y que, entonces, se nos negó.

Es triste que centros como Reina de la Paz o Villaro se cierren, aunque, de hecho, todavía no se ha producido dicho cierre.

Nuestro futuro es muy poco halagüeño; quieren cerrar Reina de la Paz y Villaro, están negociando el traslado de la Colonia de Sukarrieta a Ea; al colegio de la Ola le quedan los días contados...

Y mientras tanto se negocia una fusión entre dos entidades financieras. Esperemos que de esta fusión la Obra Social Propia salga reforzada.

Y luego el convenio.

Si alguien ha pensado alguna vez que el personal de la Obra Social propia de BBK no está suficientemente capacitado o a un nivel equivalente al de la plantilla de la financiera que se le quite de la cabeza: nuestra compañera y delegada sindical de CC OO ha superado las pruebas como el personal externo y ha conseguido una plaza en el financiero. Así que todos los que estéis interesados ¡¡¡animaos para la próxima!!; y desde aquí, nuestra más sincera enhorabuena para nuestra compañera Nerea Ganchegui.

No queremos cerrar esta sección sin un cariñoso recuerdo para nuestra compañera Olga Etxebarria, fallecida en activo el pasado mes de Setiembre.

Estarás siempre en nuestro corazón.

## Breves

### FUSIÓN

El pasado día 30 de Octubre (víspera del día del Ahorro) la Comisión Ejecutiva de la BBK aprobó la fusión de esta entidad con la Kutxa de Guipúzcoa.

Con respecto a la Obra Social se manifiesta que *"La Obra Social estará gestionada por una Fundación con sede en San Sebastián"*

Ante las dudas y recelos que ha suscitado este hecho entre la plantilla de la Obra Social Propia de la BBK sobre cuál va a ser su futuro a partir de la fusión, queremos comunicar a las compañeras y compañeros de la OBS que este hecho no va a significar cambio alguno en su situación laboral actual. Para este colectivo las cosas seguirán funcionando como lo han venido haciendo hasta ahora. Así pues, tranquilidad al respecto.

### CONVENIO

El Convenio Colectivo de la Obra Social 2005-2008 nos pareció, a algunos, muy largo en el tiempo para lo corto en su contenido.

El convenio vence el próximo 31 de diciembre de 2008 y para poder comenzar la negociación de otro nuevo que lo sustituya (y mejore, en lo posible) resulta obligatoria la "denuncia" por alguna de las partes y con dos meses de antelación, del que está próximo a vencer, tal y como está acordado entre las partes.

A día de hoy, 4 de Noviembre de 2008, ninguna de dichas partes firmantes del convenio (ELA-UGT y BBK) que son los únicos autorizados para presentar dicha denuncia, lo han hecho.

Esta situación, en el peor de los casos, podría llevarnos a una prórroga de un año más, sin subida salarial y sin prejubilaciones.

## el ATRACO es un RIESGO LABORAL

**“El Tribunal Supremo confirma íntegramente la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de marzo de 2007, desestimando cada una de las alegaciones presentadas por la patronal de Cajas de Ahorros en el recurso de casación que interpuso contra dicha sentencia en la que ya entonces nos daba la razón a COMFIA-CC.OO”.**

**“El Tribunal Supremo declara que “el atraco a una entidad bancaria tiene carácter de riesgo laboral, ya que supone la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, constituyendo el daño las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con ocasión del trabajo”. Con ello, viene a refrendar de nuevo las pretensiones de COMFIA-CC.OO y CSICA defendidas en su demanda, estimando nuestros argumentos y obligando a las 35 Cajas de Ahorros adscritas al Servicio de Prevención Mancomunado a considerar el atraco como un riesgo laboral, con todas las consecuencias que este hecho conlleva.**

**Esta sentencia impone la obligación de revisar las evaluaciones de riesgos laborales efectuadas en las Entidades, teniendo en cuenta la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras sufran actos violentos. Asimismo, han de incluirse en el Plan de Prevención las posibles medidas preventivas o correctoras que deban aplicarse para una protección eficaz de su salud e integridad. Además, deben contemplar el atraco entre las situaciones del Plan de Emergencia, e impartir una formación eficaz a los trabajadores referentes al riesgo. Del mismo modo, declara el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados en todo lo relativo a estos temas”**

Los Delegados de Prevención de la **Sección Sindical de CC.OO** estamos trabajando para que a través de los diferentes Comités de Seguridad y Salud constituidos en la Caja, se cumplan todas las normas emanadas de la sentencia del Tribunal Supremo. Desde su inclusión en el Plan de Prevención hasta el Plan de Emergencia, pasando por la formación. Esperamos que la Dirección de la Caja obligada por esta sentencia, mejore las medidas anti-violencia, y erradique las prácticas de que protegiendo al dinero en cajas fuertes hay protección suficiente para las personas frente a la violencia.

Por ello, hay que valorar muy positivamente esta sentencia del Tribunal Supremo que supone un importante avance en la protección y defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Continuamos trabajando. Os seguiremos informando



### 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