



Sección sindical de CC OO - BBK

Rodríguez Arias 1-4º - 48008 Bilbo

Tf.: 94 401 70 24 - 94 401 70 29

Fax 94 401 70 29

e-mail: bbk@comfia.ccoo.es

www.comfia.net/bbk/

apirila
abril 2009

Nº 243

batzar nagusia kontuak onartuta

Martxoaren 13an, BBKko Batzar Nagusiak 2008ko ekialdiko kontuak onartzen zituen.

Azpmarratu behar da, finantz sektoreak aurrean daukan egoera ilunaren barruan, BBKko kontuek nolabaiteko izaera bikaina daukatela. Eta ez gaude etekinetaz hitzegiten, baizik eta Kutxaren kasuan sektorearen batz bestekoak baino askoz hobek diren kaudimen, zorpeketa eta berankortasun ratio nagusiek azaltzen dituzten oinarri sendoetaz.

Honek esan nahi du BBK egoera askoz mesedegarriagoan dagoela dagoeneko sortzen ari diren eta, duda barik, etorkizunean larriagotuko diren tentisoei aurre egiteko, baita sektoreko enpleguari dakogionei ere.

Une hauetan plantillak jakin beharko luke azken azaroan aparteko aukera galdu genuela oinarritzko pausu estrategikoa emateko, finantz krisialdiak ebitaezina bihurtuko duen sektorearen errazionalizazio prozesuan.

Eta aukera galdu hori nabarmengarriagoa azaltzen da plantilletako kasuan, zer fusio proiektuaren porrotak CCOO-k lortutako lan hitzarmen bikaina ere, enplegurako erabateko bermeak eta 2009 eta 2010 urtetarako aurrejubilazioak barne, zapuztu zuen. "Bateratu"en arduragabetasuna fusioa sahiesteko ez zaio dohain irten plantillari.

Aipatu ditugun Kutxako egoerako oinarri onak kontutan hartuz, CCOO-k lan egingo du enpleguaren egonkortasunari buruzko edozein zalantzarik argitu eta plantilak bere lana ohizko profesionaltsun eta zehaztasunez egiten uzten duen akordioa berreskuratzearen alde.



asamblea general: aprobadas las cuentas

E pasado 13 de marzo la Asamblea General de BBK aprobaba las cuentas del ejercicio 2008. En cierta medida lo que se produjo fue una "reaprobación" dado que las cuentas de los 3 primeros trimestres del pasado año habían sido ya aprobadas en la asamblea extraordinaria celebrada el 28 de noviembre último con motivo del proyecto de fusión BBK-KUTXA.

Hay que comenzar destacando que, dentro del sombrío panorama al que se asoma el sector financiero y del cúmulo de noticias poco positivas que genera la actual crisis económica, las cuentas de BBK presentan un cierto carácter excepcional. Y no nos referimos principalmente a los beneficios sino a los sólidos "fundamentos" que reflejan los principales ratios de solvencia, endeudamiento y morosidad, mucho más favorables en el caso de la caja que en la media del sector.

Son precisamente esas tres variables, capital, liquidez y morosidad, la “madre del cordero” de las dificultades que atraviesan el conjunto de las entidades financieras y de cuya evolución va a depender la viabilidad de muchas de ellas.

Quiere esto decir que BBK está en una situación mucho más favorable para hacer frente a las tensiones que ya se están produciendo y que, sin duda, se agravarán en el próximo futuro, incluidas las del empleo en el sector. La Caja está, en definitiva, en condiciones sensiblemente mejores que la mayoría de las entidades para atravesar lo que se supone que serán los peores momentos de la crisis, 2009 y 2010.

En estos momentos la plantilla debiera de ser consciente de la magnífica oportunidad perdida el pasado mes de noviembre para haber dado un paso estratégico fundamental en el proceso de racionalización del sector que, como ya anunciábamos desde hace meses, la crisis económica y financiera iba a convertir en inevitable. Como se ha podido comprobar, el “baile” de las fusiones ya ha comenzado, se intensificará en los próximos meses y el problema es que, mientras el de BBK y KUTXA se podía haber acompasado a los sones de una marcha nupcial, en algunos de los que se van a producir lo que escucharemos será, más bien, un himno fúnebre.

Y esa oportunidad perdida resulta especialmente relevante en el caso de las plantillas, precisamente porque con el proyecto de fusión se frustró también el magnífico acuerdo laboral alcanzado por CC OO, que establecía radicales garantías de empleo y aseguraba las prejubilaciones para los años 2009 y 2010. La irresponsabilidad de los “coaligados” para impedir la fusión no ha salido gratis para la plantilla.

CC OO va a trabajar para recuperar un acuerdo que, sobre los buenos “fundamentos” de la situación de la caja a los que nos referíamos, despeje cualquier incertidumbre sobre el futuro de la estabilidad del empleo en BBK y permita a la plantilla desarrollar su trabajo con la profesionalidad y rigor que la han caracterizado.

Aprobado también el reglamento para la elección de representantes de la plantilla en la Asamblea General

Como se recordará, la actual Asamblea General de BBK tiene vacantes los cuatro puestos correspondientes a la representación laboral que tocaba renovar en marzo del año pasado. En aquel momento el desacuerdo sindical sobre el método para medir la representatividad sindical en la Caja y la ausencia de un reglamento específico, cuyo vacío hasta entonces se venía resolviendo por consenso sindical, dio lugar a que no se pudieran designar los cuatro representantes que correspondían en la renovación por mitades de la Asamblea.

El reglamento, aprobado por unanimidad en la Comisión de Control y en el Consejo de Administración, fue también aprobado en la Asamblea del pasado día 13 de Marzo por 81 votos a favor (y entre ellos, todos los de CC OO), ninguno en contra y 5 abstenciones, alcanzando los dos tercios requeridos por los Estatutos de BBK.

Establece -y en ese sentido resuelve la controversia sindical- un colegio electoral compuesto, de acuerdo con la ley, por los miembros de los comités de empresa y los delegados y delegadas de personal.

Desarrolla todos los aspectos del proceso electoral como los requisitos para la presentación de candidaturas, el voto anticipado, el escrutinio mediante reparto proporcional puro y otros extremos del mismo.

La representación a elegir se distribuirá en dos circunscripciones. Una compuesta por la Comunidad Autónoma Vasca y Navarra, y la otra por el resto de provincias en las que la Caja tiene presencia. La atribución de representantes a elegir en cada una de ellas se asignará en proporción a la plantilla existente en las mismas. El reglamento también establece que cada una de las circunscripciones tendrá un mínimo de un puesto a elegir en las sucesivas renovaciones.

Valoramos muy positivamente la aprobación de unas reglas claras que permitirán evitar situaciones como las que se produjeron al año pasado. Con el reglamento ya en vigor se podrá proceder a convocar elecciones para cubrir las cuatro vacantes pendientes, de manera que en la Asamblea del 2º semestre la representación de la plantilla esté plenamente cubierta. De acuerdo con los datos actuales, de los cuatro puestos a cubrir, tres corresponderían a País Vasco y Navarra, y el cuarto a la otra circunscripción.



SEGUIMOS *sin poder firmar el protocolo*

Aspirábamos a que el 10 de Marzo de 2009 se firmara, o quedara listo para firmar, el Protocolo para la prevención y el tratamiento del Acoso, por razón de sexo y laboral. Era una bonita forma de celebrar el 8 de Marzo pero no ha sido posible.

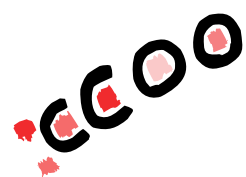
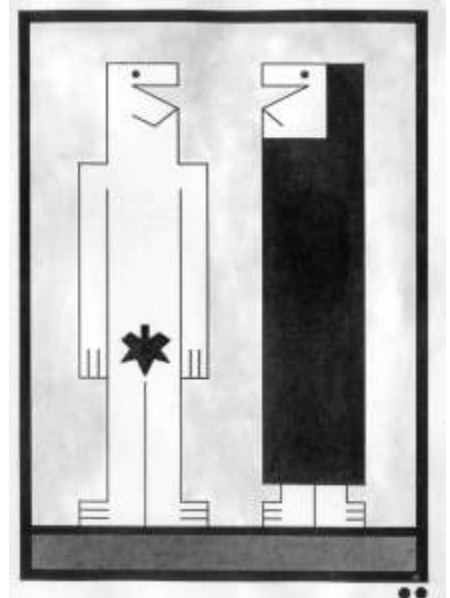
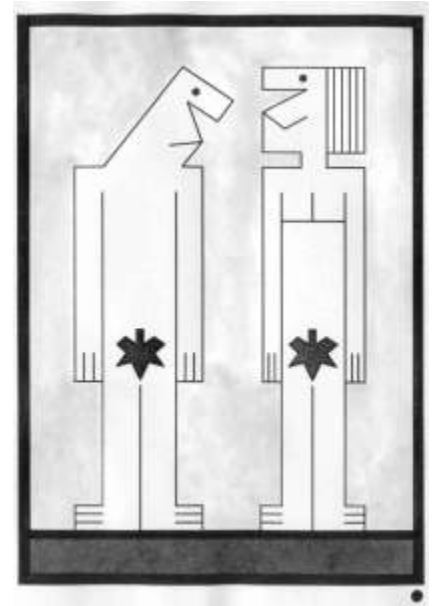
Simplemente porque ELA, que nos tiene esperando desde hace dos meses, quería la redacción de dos párrafos concretos de forma distinta a la actual porque ésta no termina de gustarle. Lo cierto es que ELA ni acude a las reuniones convocadas a tal efecto ni nos pasa su propuesta al resto de integrantes de la comisión. Bueno, en la última algo nos pasó, pero no todo porque, al parecer, mantiene sus dudas; pero es que tampoco se presentó para explicarnos las razones de los cambios que propone. No desconvoca las reuniones, no, simplemente no acude. ¡Ustedes me dirán qué hacemos!.

En CC OO siempre hemos pensado que todo texto es mejorable, podemos darle mil vueltas y siempre encontraremos una palabra más ajustada o una frase más definitoria cada vez que lo hagamos. Pero mientras tanto, ni hay protocolo al que cualquier persona de la plantilla pueda acogerse, si tiene esa necesidad, ni podemos dedicarnos a tratar el resto de los temas encomendados a esta Comisión.

Y es que además, aquí no estamos negociando un Convenio. No estamos en que lo que tienes tú es porque ya no lo tengo yo, no estamos intercambiando aspiraciones contrapuestas, tú quieres más jornada yo menos. El Protocolo es de interés para todas las partes, la Caja también quiere que exista y que en su organización no se den casos de acoso. Así que si descubrimos, tras la experiencia de su puesta en marcha, que es mejorable, pues vamos y lo mejoramos. El que ahora está encima de la mesa es un buen protocolo, ¿mejorable?, como casi todo en la vida, pero es bueno.

Para no perder más el tiempo, y mientras resolvemos lo anterior de una forma u otra, hemos empezado a trabajar en otros dos temas. En un caso se trata del reglamento interno de funcionamiento de la Comisión, que nos parece le hace falta como el comer, y con el que no os voy a aburrir contando ahora nuestra propuesta.

El otro tema es de mayor interés, sobre todo para el personal mayor de 55 años, y se trata de la regulación, tanto del permiso parcialmente retribuido, como de la reducción de jornada. CC OO ha hecho también una propuesta para empezar a trabajar en ella; la Caja la ha recogido y estudiará las implicaciones que tiene el hecho de poder acumular la reducción de jornada en jornadas completas de cara a la Seguridad Social, implicaciones fiscales, etc. Os iremos contando.



los riesgos

Cada vez es más frecuente encontrar situaciones en las que los trabajadores y trabajadoras estamos sometidos a una serie de riesgos que no se materializan solamente en forma de daños físicos, sino que se dirigen sobre todo al ámbito psíquico de nuestra salud. ¿Quién no ha oído hablar del *mobbing*, del *estrés* o del *burnout*?

Desde el ámbito empresarial estos problemas no se niegan, pero tampoco se admite que en su inmensa mayoría son producidos por circunstancias relacionadas con el trabajo sino que, por el contrario, alegan que las causas suelen centrarse en las características personales de los trabajadores. Pero la realidad es que estos problemas no se deben a las características de personalidad de los trabajadores, sino a unas condiciones de trabajo inaceptables, con ritmos muy altos, con estilos de liderazgo inadecuados, con exigencias demasiado altas...

También se afirma que los riesgos psicosociales son poco conocidos, demasiado ambiguos y subjetivos y que ello dificulta la intervención sobre los mismos. Nada más lejos de la realidad, sin perjuicio de que se siga avanzando en su conocimiento -como en cualquier otro ámbito de la ciencia-, se conoce lo suficiente sobre el origen y las consecuencias de determinados riesgos como para identificarlos, evaluarlos y atajarlos.

Son, precisamente, todas estas peculiaridades propias de los riesgos psicosociales las que nos impulsan a realizar esta publicación, que difundiremos en varios boletines, para informar a la plantilla de **BBK** de un riesgo que, posiblemente sin darnos cuenta, nos está afectando en el día a día de nuestro trabajo.

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del propio trabajo, sobre las que existen estudios científicos suficientes que demuestran que perjudican la salud de los trabajadores.

En términos de prevención de riesgos laborales, los **factores psicosociales** representan la exposición (lo que habrá que localizar, identificar y medir), la organización del trabajo será el origen de ésta (sobre ella habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno que pueda producirse y se pretenda evitar).

el atraco (y sus consecuencias)

RIESGO LABORAL

El principal riesgo laboral que podemos sufrir los trabajadores y trabajadoras de la Caja es el de un Atraco. El riesgo inmediato que padecemos se produce, justamente, durante el desarrollo del mismo. Sin embargo a ese riesgo directo e inmediato hay que añadirle, "a posteriori", las consecuencias y secuelas, tanto físicas como psíquicas que, derivadas de ese hecho, nos puedan afectar.

Pasado un tiempo desde que sufrimos un atraco y cuando ya lo teníamos prácticamente olvidado, nos podemos encontrar con la poco deseable situación de que nos llaman a declarar al juicio. Y, llegado este punto, es cuando nos vemos en completa indefensión, ya que ningún departamento de la Caja nos advierte ni asesora sobre el derecho que nos asiste para solicitar al Juzgado la posibilidad de declarar como **testigo protegido**, en evitación de la desagradable e inquietante situación de tener que declarar situados a menos de 2 metros de los presuntos atracadores y cara a cara con ellos.

Pero es que, además, el día del juicio tampoco hay nadie de la Caja que se digne a acompañarnos, ni siquiera las Direcciones de Zona, que tanto se preocupan, y tanto nos llaman por teléfono o nos bombardean con correos electrónicos para pedirnos información sobre la marcha del **negocio**.

Tenemos la sensación de que a los responsables de la Caja les preocupan bastante más las cifras y los resultados del negocio que la integridad física y la salud psíquica de las personas de la plantilla, haciendo una dejación evidente de esa importante función que, como Jefes (y también como compañeros ¿por qué no?), tienen hacia dichas personas y que es la de preocuparse por la Salud Laboral del personal encomendado a su cargo.

Los delegados y delegadas de CC OO presentes en los comités de Prevención y Salud Laboral vamos a exigir a la Caja la cobertura suficiente y el acompañamiento por personal asesor cuando alguien sea citado a declarar como testigo en un juicio por atraco.

psicosociales

Los estudios demuestran que existen cinco grandes grupos de riesgos psicosociales:

El exceso de exigencias psicológicas en el trabajo, cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuando se hace un descanso.

La falta de apoyo social y calidad de liderazgo, cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

Las escasas compensaciones del trabajo, cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

La doble presencia. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose de la gran parte, sino de todo, el trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres.

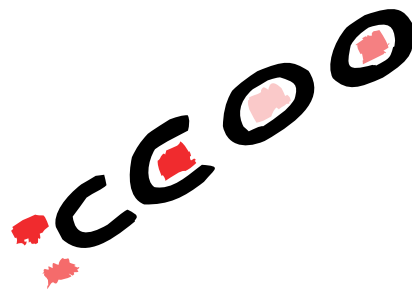
La exposición a estos factores psicosociales de riesgo produce estrés.

Según la Comisión Europea el estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por los altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

SI ABARATAN EL DESPIDO PODREMOS CREAR MILLO-
NES DE PUESTOS DE ASUSTADOS



**Continuamos trabajando.
Os seguiremos informando**



A la fecha continuamos manteniendo un 87% de la cartera en Renta fija y el resto en Renta Variable o similar, con cinco sextas partes de la cartera de RV aseguradas. La rentabilidad anual esperada para el presente ejercicio (si se mantiene estable la RV durante el resto del año) se aproximará al 3,5%.

DIVERSOS PLANES *(Hazia 10%, Hazia 30%...)*

El pasado 11 de marzo se reunieron representantes de todos los sindicatos y de la Caja para abordar este tema. La posición defendida por CCOO fue clara: "dar libertad para que cada partícipe pueda elegir, al menos, entre dos planes".

El resto de sindicatos estuvo en esta línea, con mayor o menor intensidad, excepto ELA, que no acaba de definirse ni de dar una respuesta clara, "*duda de la conveniencia...*", "*duda de la legalidad...*".

Con objeto de desbloquear la situación, CCOO propuso que la Junta, que se reunirá de nuevo el día 23 de marzo (cuando este boletín este en vuestras manos ya lo habrá hecho), realice una consulta vinculante al Gobierno Vasco, para saber si hay problemas de legalidad. Y SI NO LOS HUBIERE,... ¿seguiremos sin tener derecho a elegir?

ESTRATEGIA DE INVERSIÓN: *¿Cómo se debe gestionar Hazia en 2009?*

¿Invierto los fondos de Hazia buscando la obtención de una rentabilidad moderada, pero estable, que me de pocos sobresaltos?

Esta filosofía de inversión en renta variable no buscaría las plusvalías en sí mismas, sino el mejorar la rentabilidad de la renta fija, en determinados momentos a tipos muy bajos.

O, por el contrario:

¿Invierto los fondos de Hazia buscando la obtención de la máxima rentabilidad? Con esta filosofía se actuaría con la renta variable con el objetivo de obtener las revalorizaciones que la habilidad del gestor pueda obtener y se asume que caídas de la bolsa den rentabilidades negativas en uno o varios ejercicios.

En los últimos años, con renta fija a tipos muy altos (repos ya vencidos) y con una bolsa estable o subiendo, esta reflexión era poco relevante. En 2008, con pérdidas de plusvalías latentes por más de 60 millones de euros, surgieron importantes discrepancias al respecto.

En CC OO opinamos que:

Es asumible actuar en renta variable si la renta fija nos garantiza un 4% para este año, con una inflación esperada muy baja, tratando de alcanzar un 5% anual y aceptando la posibilidad de pérdidas que nos dejen finalmente esa rentabilidad en un 3% (que es lo que de momento esta pasando en Hazia en 2009).

No es asumible actuar ahora comprando porque "esta barato", aceptando la posibilidad de tener rentabilidades negativas algún año, en la creencia de que "a largo plazo en Bolsa siempre se gana". Eso de que a largo plazo siempre se gana en Bolsa no está nada claro, tampoco está claro "*cuán largo*" es el largo plazo para cada uno de los socios de Hazia, "*lo único cierto a largo plazo es... que todos muertos*".

"*Con el dinero para la vejez*" y además "*con todas las incertidumbres actuales*", se deben correr pocos riesgos, y más SI NO PODEMOS ELEGIR EL NIVEL DE RIESGO EN EL QUE QUIERE ESTAR CADA CUAL.



ELECCIONES a los órganos de gobierno EPSV - CAJA VITAL

El pasado mes de Marzo se celebraron los comicios para elegir a los representantes en los órganos de gobierno de la EPSV de Caja VITAL, asignatura que en BBK tenemos todavía pendiente. Los resultados, que a continuación exponemos en una comparativa con las anteriores elecciones del año 2005, no pueden haber sido más satisfactorios para CC OO. Desde aquí transmitimos nuestra más cordial enhorabuena a los compañeros y compañeras de Caja VITAL.

2005	Porcent. Repres.			Representantes		
	Votos	S./censo	S./votos	Asamb.	J. Gob.	Total
CC OO	200	25,58	32,47	8	4	12
ELA	204	26,09	33,12	10	4	14
INDEP.	164	20,97	26,62	7	4	11
LAB	48	6,14	7,79	2	0	2

ELECTORES	782
VOTOS EMITIDOS	624
VOTOS NULOS	1
VOTOS EN BLANCO	7

2009	Porcent. Repres.			Representantes		
	Votos	S./censo	S./votos	Asamb.	J. Gob.	Total
CC OO	301	33,74	40,79	11	5	16
ELA	233	26,12	31,57	8	4	12
INDEP.	168	18,83	22,76	7	3	10
LAB	36	4,04	4,88	1	0	1

ELECTORES	892
VOTOS EMITIDOS	745
VOTOS NULOS	0
VOTOS EN BLANCO	7

humor para LA CRISIS

SOLUCIONES a la escasa
liquidez bancaria...



...cajeros
automáticos
a los que, para
que den dinero,
hay que ganarles
a los 'chinos'.



breves

ZAINZA-EPSV

La crisis económico-financiera nos ha ido afectando a a todos en alguna medida. En nuestro caso una de sus consecuencias directas ha recaído sobre la rentabilidad de nuestra EPSV que, como ya sabéis, ha sido negativa. Dicho de una forma más cruda: Los dineros que teníamos al cierre de 2008 son menos que los que había en el fondo en el período anterior.

A este respecto vamos a presentar a la Asamblea de ZAINZA una propuesta para que el gestor contratado por HAZIA para que se dedique en exclusiva a la gestión de dicho fondo se ocupe también del nuestro.

Por otra parte pensamos que sería un buen momento para fusionar los activos de ambas EPSV (Zainaza y Hazia) y gestionarlos conjuntamente. Llevaremos también esta propuesta a la próxima Asamblea.

REINA DE LA PAZ

Había mucha prisa por cerrar la Residencia Reina de la Paz (no cumplía la normativa de la Diputación, Gobierno Vasco... Estábamos a punto de agotar los plazos, etc.) y se nos vendió un gran proyecto de nueva construcción. El caso es que ya han pasado más de tres meses y allí no se ve movimiento alguno ni se oye nada sobre el tema. ¿Pasará lo mismo que en el Sanatorio de Plentzia? Allí también se nos habló de un gran proyecto pionero, como todos los de la Obra Social propia de la BBK. Pero ya han pasado 7 años desde entonces y... ¡Todavía no hay nada de nada!

ASAMBLEA BBK

Una vez más la BBK nos ha presentado las bondades de la gran inversión que realiza en Obra Social, este año 104 mm de euros. Esto está muy bien para todos esos proyectos sociales, ONG's, creación de nuevas empresas, etc. etc. Pero mientras tanto ¿qué pasa con la Obra Social Propia?: Diciembre de 2007 cierre de Iturlan; Diciembre de 2008 cierre de Reina de la Paz; el próximo mes de Junio (2009) el colegio de OLA; y los proyectos para la Obra Social Propia se van convirtiendo en humo.



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

