

Sección sindical de CC OO - BBK

Rodriguez 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](mailto:bbk@comfia.ccoo.es)

[www.comfia.net/bbk/](http://www.comfia.net/bbk/)

julio 2009 **uztaila**

**Nº 245**

Aurrezki kutxen arteko fusioen dantzak badu dagoeneko bere partitura: FROB (Fondo para la Recapitalización y Ordenación Bancaria delakorako siglak) deitzen da eta uda hasieran kaleratu dute prestaketa luze ostean.

BBK eta KUTXAren arteko fusioa eragotzi zuten partiduek, hau da PSOEk eta PPK (helburu hartan sindikatu abertzaleen lankidetzaren ordaingaitza edukiz) orain gogo biziz ekin diote aurrezki kutxen kontzentrazio prozesuari Kataluinan, Andaluzian, Extremaduran, e.a.

Komenigarria da gogoratzea Euskadiko aurrezki kutxen fusioa dagoeneko eginda egon balitz, askoz posizio hobean egongo ginatkeela krisialdiaren fase honetan sartzean, batetik prozesua burututa egongo litzatekeelako (aurretatu genuelako, eta ez orain bezala azkenetarikoak izateko arriskuan gaudela) eta bestetik lortu genuen lan akordioak lan zein enplegu berme indartsuak jasotzen zituelako. Hau dena gaur egun bulego arrazionalizaio eta beste zenbait neurri aurrean berriro asmatu beharko da baldintza txarragoetan.

Batzutan erraza, Euskadiko aurrezki kutxak fusionatzea, lortezina bihurtzen da bi saiakera ostean. Alderantziz, lehen ezinezkoa zirudiena beste autonomi erkidegoko kutxa handi (handi taminuan, ez "kalitatean") batekin fusionatzeak edota haren ardura hartzeak orain eman dezake erraza dela, baina, Kutxako goi mailetik adierazten dena baina zailagoa izango da gure ustez.

## dantza hasi da



## comienza el baile

*El tan anunciado baile de fusiones entre cajas de ahorros ya tiene su partitura: FROB (Fondo para la Recapitalización y Ordenación Bancaria), que tras una prolongada gestación, vio la luz con el inicio del verano.*

*Y con efecto inmediato. Aclarado cómo se van a instrumentar las ayudas en los distintos procesos, el baile, como decíamos ha comenzado, con un impulso y la intervención decisiva de los gobiernos autónomos.*

*Por cierto que, los mismos partidos políticos, PSOE y PP, que con la inestimable colaboración de los sindicatos nacionalistas, impidieron la fusión de BBK y KUTXA, se ponen ahora con entusiasmo manos a la obra a impulsar el proceso de concentración de cajas en Cataluña, Andalucía, Castilla y León, Extremadura, etc.*

*CUANDO LAS COSAS SE PUSIERON FEAS, LOS MAGOS DE LAS FINANZAS SEQUITARON LOS SOMBREROS Y DESAPARECIERON...*



Un inciso para comentar la enorme conveniencia que hubiera supuesto la entrada en esta fase de la crisis con la fusión de las cajas vascas ya realizada, tanto por tener resuelto (al haberlo adelantado) un proceso en el que al final vamos a ser el furgón de cola, como por el acuerdo laboral que lo sustentaba y que establecía potentes garantías laborales y de empleo que hoy, ante medidas de racionalización de oficinas u otras, hay que volver a tejer en peores condiciones.

¿Y qué va a pintar BBK en todo esto? Según nuestro presidente saliente, nuestras fortalezas nos ofrecen la gran oportunidad para jugar un papel protagonista en la reordenación del sector de cajas. En foro tan señalado como la Fundación Sabino Arana, mostró la disposición de BBK para “hacerse cargo” de una caja grande de otra comunidad autónoma con el objetivo de pasar del 1,2% de cuota de mercado al 4% (no sabemos si incluyendo al final del viaje al resto de las cajas vascas).

Pero la verdad es que sobre todos estos planes somos muy escépticos. Es cierto que a veces lo fácil, fusionar las cajas vascas, se convierte en un objetivo irrealizable tras dos intentos. Por el contrario, lo que antes parecía imposible: fusionarse o “hacerse cargo” de una gran caja (grande de tamaño que no de “calidad”) de otra comunidad autónoma, puede parecer sencillo ahora.

Por nuestra parte creemos que va a ser más difícil de lo que desde las más altas instancias de la caja se transmite. Las comunidades autónomas van a defender con uñas y dientes a “sus” cajas, lo que no han hecho antes –reordenar el sector regionalmente- lo van a hacer ahora con una morterada de pasta del FROB; y el Gobierno Central va a intentar quedar bien con todos y hay bastantes posibilidades de que la más guapa, o el más guapo del baile, se quede sin pareja o se tenga que conformar con los excedentes de los procesos de concentración que hagan otras cajas.

En cualquier caso, siempre nos quedará París... es decir, fusionarnos con Kutxa y Vital.



## **cierre de oficinas**

El 1 de julio comenzaba a ejecutarse la decisión de BBK de cerrar 18 oficinas en la expansión. Decisión unilateral de la empresa, de difícil explicación en algunos de los casos (se han cerrado oficinas en rentabilidad) y en cuya ejecución, algún jefe de zona se ha pasado varios pueblos a la hora del ajuste definitivo de plantilla.

El acuerdo firmado, finalmente, por CC.OO., ELA y ALE establece mecanismos de protección y garantías para el colectivo afectado:

- \* **Se mantienen los sistemas de promoción para la plantilla.**
- \* **Se mantiene el complemento hasta el nivel VII A para la plantilla proveniente de Gerentes.**
- \* **Se amplía un nivel para los directores/as que estén en promoción y pierdan el puesto.**
- \* **Se garantiza el acercamiento para las mujeres en período de gestación.**
- \* **Se elimina el concepto de Comunidad Autónoma para cobrar la ayuda de vivienda.**
- \* **Se crea un plus de desplazamiento para alejamientos superiores a 50 Km.**
- \* **Se crea una comisión de seguimiento del acuerdo.**



Es un paso. Se establecen garantías adicionales para quienes cesen en la dirección de su oficina sin haber alcanzado el nivel de la misma. Es un avance en el apartado de la ayuda de vivienda al eliminar la cláusula de obligación de cambio de Comunidad Autónoma. Y finalmente, reconociendo que es el punto que en el acuerdo queda más débil, el reconocimiento de un plus para distancias superiores a los 50 km.

Por nuestra parte, desde el principio entendimos que era fundamental alcanzar un acuerdo que estableciera las máximas garantías posibles al conjunto de situaciones que generaba la decisión de la empresa. Hubiéramos querido un acuerdo mejor, pero consideramos que la plantilla afectada por esta reorganización está más protegida con el acuerdo que sin él y por eso lo firmamos. Nos parece positivo que, finalmente, también lo entendieran así ELA y ALE.

## protección de datos

**Durante los últimos meses, la plantilla de la Caja ha venido realizando un curso “on-line” relacionado con la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) y su incidencia en nuestro trabajo**

En este curso se explica cómo debemos tratar los datos y documentos que obtenemos de nuestros clientes así como las limitaciones y prohibiciones establecidos respecto al uso de dichos datos y las infracciones en las que podemos incurrir personalmente, con sanciones pecuniarias que pueden llegar hasta los 600.000 euro.

Fundamentalmente se nos viene a decir, entre otras cosas, que la información obtenida de alguien para realizar un determinado tipo de contrato o servicio, no puede ser utilizada para tratar de ofertarle otro producto que no haya solicitado previamente esa misma persona. Por ejemplo, si un cliente nos facilita su declaración de la renta para tramitar un préstamo, no podemos utilizar los datos de dicha declaración para tratar de venderle un plan de pensiones o, si por casualidad disponemos de una lista de compradores de una promoción, no podemos llamarles para ofertarles financiación para dicha compra.

Recomendamos mucha prudencia en el tratamiento de estos temas ya que, algunas veces, bien por las presiones que recibimos, o para poder alcanzar los objetivos, algunos responsables ordenan a sus subordinados determinadas actuaciones que están expresamente prohibidas por la ley. Nos colocan en la tesitura de cometer errores, posiblemente graves, y con seguridad y como de costumbre los que nos han ordenado realizar las gestiones se llamarán a andanas y “de lo que te dije, no me acuerdo”.

Sirvan los anteriores comentarios de introducción al artículo de la página siguiente



## OBJETIVOS *objetivamente impresentables*

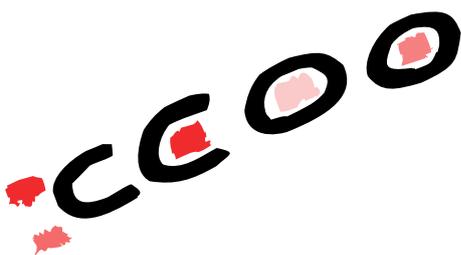
La actividad comercial diaria de las oficinas BBK se ha “*objetivado*”. Existen objetivos para todo y por todo: llamadas telefónicas, contratación de tarjetas, de estructurados, de combinados, de index, toallas, y otros mil productos más que nos podamos imaginar, cada uno con su terminología propia sólo apta para expertos intérpretes de las circulares. Con la moda de crear cada dos días un nuevo producto de pasivo (cambios de nombre y poco más), últimamente se exige un gran esfuerzo inicial por tratar de entender el producto, por diferenciarlo del anterior que era igual pero no era lo mismo, para finalmente intentar explicárselo al cliente. Labor difícil, complicada, ningún cliente tiene tanta cultura financiera para comprender productos tan complejos.

Si quieres contratarlo, necesitarás por lo menos 45 minutos explicando datos que a la *parte contratante* le suenan a chino. Así que al final, como decía un experimentado comercial de la competencia, “*es más fácil y rápido engañar que convencer*”, o lo que es peor, abusar de la confianza que se ha generado en los clientes por un correcto asesoramiento durante mucho tiempo para *colocarle* aquello que realmente no quiere. Hasta aquí todo bien salvo que tus principios e ideas sobre el negocio o, incluso la propia BBK no te permitan ese tipo de lindezas. Ahí entrará en juego la figura del Virrey, Gobernador Civil de los tiempos pasados, aquella persona que como decía uno “*en mi territorio, yo soy la BBK*”, es decir, algunos directores de zona. Recientemente algunos compañeros han recibido correos amenazantes donde sirviéndose del miedo ante la actual situación de crisis, se les amenaza con tener que dar explicaciones personalmente (pero, ¿ante quién?, ¿ha vuelto la Inquisición?), y exigiéndoles *agresividad en la contratación de determinados productos*.

Estos correos vienen últimamente acompañados de listados de facturación de las distintas oficinas de las zonas e incluso identificación de los empleados que no llegan a los objetivos marcados. Este ‘novedoso’ mecanismo de presión añadido al continuo recordatorio de la ya consabida dureza de la situación económica actual intenta producir la suficiente presión para intentar conseguir contratos y más contratos, no importa a quién, cómo y si ha sido demandado; se trata de colocar el producto, a quién sea y cómo sea.

Recientemente toda la plantilla ha realizado un curso relativo a la LOPD, Ley Orgánica de Protección de Datos. Creemos que no son pocos los que se han visto sorprendidos por el contenido de la normativa y las posibles consecuencias de su incumplimiento. Resulta cuanto menos sorprendente que sea la propia empresa quien se la ‘salte a la torera’. ¿Cómo?: identificación completa y pública de los empleados que no llegan a objetivos; y como última y más extravagante ocurrencia la de poner en conocimiento del resto de la plantilla operaciones efectuadas como clientes por los propios empleados. Conviene que refresquemos a más de uno el concepto de la LOPD: “El derecho de protección de datos se refiere a cualquier tipo de dato personal, sea o no íntimo, cuyo conocimiento o empleo por terceros pueda afectar a sus derechos, sean o no fundamentales, porque su objetivo no es sólo la libertad individual”.

La LOPD protege a clientes y potenciales clientes, pero señores, ¿se está protegiendo en la BBK a los propios empleados? Esperamos que sea la propia Caja quién reconduzca la situación y se aparte de esta peligrosa senda. Mejor nos irá.



## selección de nuevo personal

La Caja ha iniciado un proceso de selección de personas, sólo para Bizkaia, que entrarán con el contrato de prácticas de 1º año, dentro del cupo de plazas recogidas en el Convenio.

En una primera exposición, por parte de RR HH, se nos dice que quieren hacer una selección con unas pocas personas sacadas de listas de las Universidades y que terminan sus estudios este mismo año.

Por nuestra parte manifestamos nuestro desacuerdo ya que entendemos que la selección se debe extender a titulados que hayan concluido sus estudios desde el año 2006, incluidos diplomados y Formación Profesional; y también que se debe dar publicidad al proceso.



Asimismo expresamos nuestra disconformidad con el hecho de que no se tenga en cuenta la experiencia laboral de las personas que actualmente están trabajando como eventuales en la Caja, y con informes positivos en la mayoría de los casos.

El departamento de RR HH decide ampliar la selección, publicándolo en la pagina web de la Caja y en la pagina de Infoempleo, pero no en la prensa.

Cerrado el proceso de admisión, nos comunican que se han presentado mas de 1.500 personas (el doble que el año anterior), y nos explican los baremos que se van a aplicar para proceder a hacer un primer corte, que determinará quienes serán los candidatos a presentarse para realizar los tests psicotécnicos y de personalidad; el resultado de este corte origina una lista de 392 personas que, debido a la puntuación otorgada a las diferentes titulaciones, deja una vez más fuera del proceso a los titulados en FP.

Realizados los test, pasan a la siguiente fase 220 personas (todas ellas licenciadas) que realizarán dinámicas de grupo y, pasada esta fase, se seleccionará a aquellas personas que realizarán entrevistas en el mes de Septiembre.

Creemos que esta forma de selección deja fuera de la Caja a personas que por no tener unas licenciaturas concretas, pueden ser igual de válidas para el trabajo que se va a desarrollar; esta situación puede originar en el futuro el que un colectivo importante de la plantilla se sienta decepcionado, cuando vea que sus posibilidades de promoción y desempeño profesional no están en relación con los estudios realizados.

## VILLARO

El 27 de Mayo nos informaron del plan de la Caja para reabrir la Residencia de Villaro, así como de que su intención era hacerlo en el mes de Junio. En ese momento no se sabía en qué condiciones, pero la empresa preguntó a la representación sindical su opinión al respecto. Con la excepción de CC OO, el resto de grupos opinaron que tenían que retornar a Villaro todas las personas que de allí salieron en su día. En CCOO, sin embargo, mantuvimos la postura que pretendíamos que figurase en el acuerdo que se firmó para el cierre de las dos residencias, y que no fue posible incluir entonces por la tenaz oposición de la empresa. Esto es: que al personal trasladado a otros centros se les pregunte si quieren volver o no, teniendo en cuenta que esta reapertura va a tener una duración más bien breve, dado que la intención de la Caja es abrir la Residencia con 5 ó 7 residentes, de los 19 que la abandonaron en su momento, no admitir más residentes nuevos y, cuando fallezcan los que ahora retornen, cerrar este centro de forma definitiva.

Las compañeras trasladadas de la Residencia de Villaro como consecuencia de su cierre, han tenido que adaptarse a sus nuevos destinos y desplazarse de Villaro a Bilbao durante el invierno; se han adaptado bien a las nuevas circunstancias pero estarían dispuestas a regresar a la Residencia si esta tuviese un futuro claro de continuidad, pero no es esa la perspectiva.

En una reunión posterior con la empresa, se nos comunicó que para la apertura de la Residencia de Villaro serían necesarias 7 auxiliares de geriatría de las que salieron de la Residencia de Reina de la Paz con su cierre.

Esta situación afecta a un total de 21 personas de Reina de la Paz como posibles candidatas de entre las que elegir a esas 7 que se integrarán en Villaro. Algunas de ellas viven a más de 116 km., entre ida y vuelta.

Por otra parte su situación tampoco sería la misma que dejaron al cierre ya que al no regresar las monjas al centro, serían ellas las que tendrían que hacer turnos de mañana, tarde y noche.

En el acuerdo firmado por los Sindicatos con la Empresa el 30 de Julio de 2008, no se preveía la reapertura de la Residencia de Villaro y sólo se hablaba de la Residencia de nueva construcción.

Nos encontramos en el mes de Julio y todavía no sabemos nada en concreto pero, en el caso de reabrir el centro, CC OO tiene todavía mucho que decir.

## COLEGIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL DE OLA

El día 27 de Mayo la Empresa nos comunicó lo que ya sabíamos desde hacía 4 años: el cierre del Colegio de Educación Especial de la OLA. El 30 de Junio finaliza la actividad en el Colegio de Ola y el 1 de Julio el personal allí asignado pasa a depender del Centro de Vida Adulta.

Ante la pregunta de si se va a dar algún tipo de compensación por el cierre del centro, la Caja nos respondió que no existe tal cierre sino un mero cambio de actividad por lo que no procede compensación alguna y esto, para la Empresa, es CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO.

Ante la propuesta sindical de negociar el cierre la empresa respondió que ya se intentó pero como la respuesta fue la huelga, ahora aplicará el Convenio.

ELA pidió que se aplicara el acuerdo que ella firmó en el año 2005 con la Empresa y ésta respondió que después de ese acuerdo se ha firmado un Convenio y se ha tratado de negociar el cierre de Iturlan y Ola y que, al igual que en Iturlan aplicó el Convenio, lo mismo hará en Ola.

Ante esta posición por parte de la Empresa, CC OO pidió que al personal afectado se les conceda el mes de Julio de vacaciones para comenzar a trabajar en el Centro de Vida Adulta en setiembre y que se les aplique el art.33 del Convenio Colectivo (compensación económica por cambio de jornada) propuesta que fue apoyada también por la representación de LAB.

La Empresa promete estudiar la propuesta y dos días más tarde nos contesta positivamente.

## Cambio en el puente de mando

El viernes pasado, se celebró la Asamblea General de BBK del 2º semestre. Siendo habitual que se celebre en el último tercio del año, en esta ocasión se ha madrugado a causa de las exigencias formales para el nombramiento del nuevo presidente. Sabido es que el Sr. Irala había anunciado su abandono de la Presidencia para el 31 de julio, con lo que para poder nombrar al nuevo presidente, primero el candidato tenía que ser nombrado miembro del Consejo de Administración, nombramiento para el que únicamente está facultada la Asamblea General. Por todo ello era necesario celebrar una Asamblea antes de final de julio, no fuera a ser que la caja anduviera como “pollo sin cabeza”.

De esta manera, y tras las oportunas dimisiones para generar las necesarias vacantes, el candidato *in pectore* a la Presidencia fue nombrado miembro del Consejo, a propuesta del PNV y en representación del grupo de Ayuntamientos.

El proceso se culminó el lunes 27 con la elección por el Consejo del nuevo presidente, con efectos 1 de agosto. *Roma locuta, causa finita*.

Asimismo, la Asamblea fue testigo de la incorporación de la representación de la plantilla, elegida en junio para cubrir las vacantes existentes desde marzo del año pasado. Dicha representación queda configurada por 4 representantes de CC OO, 2 de ELA y 1 de LAB. Queremos resaltar que la importancia que en los últimos años ha adquirido la Expansión se ve reflejada en la incorporación de un representante de la misma, Eloy García (Madrid), y de un segundo en la renovación de 2010, Alex Fernández (Valencia), ambos de CC OO.

Por último merece destacarse la presentación ante la Asamblea de los resultados del primer semestre, que ya son conocidos a través de la Intranet y que han sido profusamente glosados por la prensa. Por ello no vamos a abundar en las cifras. Sí resaltar que **esos resultados tienen detrás el esfuerzo y la profesionalidad de toda la plantilla**. Que en un capítulo tan significativo en estos momentos como es el activo los presupuestos se han sobrepasado en prácticamente todas las zonas, tanto de Vizcaya como de la expansión. Creemos que es una demostración de compromiso de la plantilla que es de justicia reconocer.



### 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

