



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

www.comfia.net/bbk/

noviembre 2009 **azaroa**

Nº 247

Esaldi honekin itxi genuen Uztaileko aldizkariko editorialean BBK hautagaitzat postulatzeko zela aurrezki kutxen sektorea berrantolatzeko, bereziki CCM interbenitu berria saneatzeko kandidatura aipatzen genuen.

Espainiako Bankuaren erabakiak ez dugu uste bere irudiaren narriadura prozesua, CCMren krisiaren kudeaketan hasita hain zuzen, geldiarazteko balioko duenik. Denborak erakutsiko du erabaki hori egokia izan den, sortzen den enpresa-konglomeratuaren bideragarritasunari dagokionez, eta operazioa instrumentatzeko aukeratu den (banku-fitxa bat, BBK-k proposatutakoaren antzekoa) metodoaren inplikazioak argituko ditu izaera juridikoari, Gizarte Ekintzari, enpleguari e.a.-ri dagokienez.

**beti
izango
dugu
PARISA**

**CCM:
“siempre nos
quedará
PARÍS”**

(Para las personas no cinéfilas, aclaramos que esa era la amarga despedida de los dos infelices héroes de la mítica película “Casablanca”)



Y con esa frase cerrábamos nuestro editorial del boletín del mes de Julio en el que nos referíamos a la postulación de BBK como una candidata a reordenar el sector de cajas de ahorros, y en particular, a su candidatura a sanear la intervenida CCM.

Dudamos de que la decisión del Banco de España sirva para detener el proceso de deterioro de su imagen, iniciado precisamente en su gestión, desde el inicio, de la crisis de CCM. El tiempo dirá si dicha decisión ha sido acertada respecto a la viabilidad del conglomerado empresarial que se crea y desvelará las implicaciones del método elegido para instrumentar la operación, una ficha bancaria, muy parecido al propuesto por BBK, respecto a la naturaleza jurídica, Obra Social, empleo etc.

Es evidente, en cualquier caso, que estamos ante el inicio de una profunda modificación del sector de cajas de ahorros que va a afectar al núcleo duro de su carácter como instituciones con compromiso social, participadas por grupos sociales de interés.

La ficha bancaria para CCM, el SIP de Caja Navarra y Caja Canarias (híbrido mutante, según declaraciones del presidente de CAN), las necesidades de capital que se harán muy críticas si la Unión Europea endurece las exigencias del mismo, la petición de algunos bancos para que se les permita participar en la reordenación de las Cajas, apuntan a que la peor crisis de la historia de las cajas va a tener muy graves consecuencias para un modelo que había, hasta ahora, superado con bastante éxito los distintos retos a los que se había enfrentado en su desarrollo y, en especial, en su competencia con la banca.



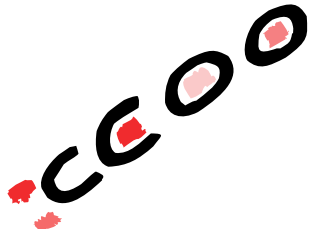
Creemos que una empresa no puede estar permanente sometida al estrés de proyectos de fusión, más si son fallidos, por lo que esperamos que si, como no es nada descartable sino todo lo contrario, dados los últimos acontecimientos, la fusión de las cajas vascas vuelve a ponerse sobre el tapete, lo sea con carácter definitivo.

Nuestra opinión es conocida. Si se cumplen los requisitos sobre las garantías de empleo, la homologación de las condiciones laborales, la participación proporcional en los órganos de gobierno y el mantenimiento de la Obra Social, estaremos por la labor. Creemos que esos requisitos se cumplieran de manera cabal hace un año y, en consecuencia, que se ha perdido un tiempo precioso. Y el tiempo perdido no vuelve aunque lo busques.

cajAstur 



Por lo que respecta a BBK, un año después del frustrado intento de fusión con Kutxa, creemos que ha recibido un claro mensaje: “no os vamos a dejar untar en el huevo”. Ni por tierra ni por aire. Ni fusión con las cajas vascas, ni crecimiento vía “adquisiciones”. Y mientras tanto, los mismos que se opusieron con tanta energía a la fusión, tanto en el 2005 como en el 2008, se van a hinchar a hacer fusiones en otros ámbitos: Castilla y León, Andalucía, Cataluña, Extremadura e incluso se apuntan en Galicia y País Valenciano. Curioso ¿no? Parece que el factor político va a seguir imponiéndose sobre los intereses sociales, económicos y empresariales. Lluve sobre mojado.

CCOO 

Bien está lo que bien acaba

Como ya conoceréis por la nota que remitió CC OO a toda la plantilla y por las enviadas por el resto de firmantes, todos los sindicatos con representación en la Actividad Financiera y la BBK, firmamos el pasado día 3 el **Protocolo para la Prevención, Tratamiento y Eliminación del Acoso sexual, del Acoso por razón de sexo y del Acoso laboral**.

Tenemos por ello varios motivos para felicitarnos. A pesar de lo trabajosa que ha resultado su elaboración, más de lo que en un principio suponíamos, todas las partes firmantes hemos conseguido, por fin, un consenso sobre la base de que las conductas que se describen en este protocolo tienen que ser excluidas de las relaciones entre las personas que aquí trabajamos; por nuestra parte tenemos el firme propósito de alcanzar este



También tenemos que felicitarnos porque hemos conseguido un buen texto. Casi seguro que podría ser mejorado, como todo en la vida, y por tanto, conscientes de ello y de lo "novedoso" de este protocolo, lo hemos dejado abierto a su posible mejora en lo que su puesta en práctica nos vaya dictando.

Os recomendamos encarecidamente su lectura. Lo podéis consultar en la intranet, y también en **nuestra página <http://www.comfia.net/bbk/>**. En él encontrareis las definiciones de **acoso** acompañadas de los diferentes tipos de conducta que podrían considerarse como tal, y los dos procedimientos (formal e informal) que podrá utilizar la persona que se sienta objeto de algún tipo de acoso para denunciarlo. Por supuesto, acogerse a este protocolo no impide ni dificulta acudir a la vía judicial a cualquier persona a quién no le agraden estos procedimientos o no le den la satisfacción que espera de ellos.



Por último, recordaros que este Protocolo no es sólo una carta de derechos, lo es también, y quizá sea esto lo más destacable, de **nuestras obligaciones para con el resto de compañeros y compañeras**. Es el derecho a no sufrir discriminación y **el deber de no discriminar** por razón de sexo, origen racial, condición social, ideas políticas, religión, etc. El derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen y la **obligación de respetar** todo ello en nuestras relaciones interpersonales con el resto de la plantilla, haya o no una dependencia jerárquica. El derecho, en definitiva, a no sufrir humillaciones y la **obligación** de no infligirlas.

Por eso recomendamos su lectura a todo el mundo, no sólo a quien se sienta víctima de acoso ya que, en algunos casos, éste no depende de la voluntad de quien lo ejerce, que puede pensar que no lo está haciendo, sino de cómo lo interpreta quien lo recibe.

Y nos felicitamos en la esperanza de que este texto destierre ciertas prácticas, solucione algunos casos y propicie un ambiente laboral en el que todas y todos podamos sentirnos protegidos ante conductas indeseables.



HAZIA - EPSV

Al cierre de Octubre, Hazia tiene invertido casi el 89% de su cartera en Renta fija y el resto en Renta Variable o similar. LA RENTABILIDAD anual esperada para 2009 (manteniéndose estable la Bolsa en lo que queda de año) se aproximaría al 4,5%.

el debate sobre los distintos planes en función del riesgo

LOS HECHOS:

Ante las discrepancias surgidas en 2008 sobre cómo gestionar Hazia, discrepancias agudizadas por la crisis financiera, CC OO y otros sindicatos plantean la opción de crear varios planes desde el punto de vista del riesgo en la inversión, de forma que cada empleado pueda elegir (como se puede hacer en Baskepensiones). ELA, desde el principio, se muestra poco favorable a esa posibilidad y plantea dudas sobre la legalidad de crear estos planes en una EPSV de empleo. Para despejar esas dudas, la Junta aprueba realizar una consulta al respecto al Gobierno Vasco y encarga en marzo a la secretaria técnica la elaboración de un borrador de consulta.

En junio, el abogado de HAZIA elabora un dictamen, que la Junta no le ha pedido, afirmando que la creación de varios planes es ilegal. CC OO manifiesta que el dictamen lo debe dar el Gobierno Vasco, que no debemos especular y que se haga la consulta acordada en marzo.

A finales de setiembre se hace llegar a los miembros de la Junta un borrador de consulta, elaborado por el abogado de Hazia que CC OO, aparte de un insulto a la inteligencia, considera impresentable.

En la Junta de octubre, el representante de CC OO denuncia el obstruccionismo descarado que desde la secretaría técnica y el letrado de HAZIA se está realizando para dilatar o impedir la consulta y que tiene su colofón en el esperpéntico borrador de consulta presentado a la Junta (¡¡18 cuestiones, 18, de la acreditada ganadería del Sr. Manrique!!).

A la vista de todo ello, en la misma Junta, el representante de CC OO interpela a la representación de BBK y de ELA para que se pronuncien sobre si, en el caso de que la creación de varios planes fuera legal, estarían dispuestos a discutir los términos de dicha reforma. La respuesta de BBK y ELA es tajante: NO.

Ante dicha negativa, que implica la imposibilidad de abordar dicho cambio, el representante de CC OO retira la propuesta a la espera de una mejor ocasión y para no seguir perdiendo el tiempo.

OTRO HECHO, Y NO PRECISAMENTE BALADÍ

Hartos ya de estar hartos (Joan Manuel Serrat dixit) sobre las obstrucciones a la consulta, los tres representantes de CC OO en la Junta de Hazia habían realizado a finales de setiembre una consulta al Gobierno Vasco sobre la legalidad de establecer varios planes. La contestación fue rauda. A finales de octubre el Gobierno Vasco contesta con rotundidad: SI, EL DESDOBLAMIENTO EN VARIOS PLANES ES LEGAL. (El texto de la consulta y la respuesta del Gobierno Vasco están colgadas en nuestra web: comfia.net/bbk)

CONCLUSIONES:

Durante los últimos 6 meses, distintos cargos de Hazaia, que tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir los acuerdos de la Junta, se han dedicado a lo contrario: retrasar y obstruir la ejecución de un acuerdo de la Junta, y en vez de decir “NO QUEREMOS MAS DE UN PLAN”, opinión lícita, aunque contraria a lo que creemos un sentir mayoritario de la plantilla de la Caja, han preferido refugiarse en el “NO ES LEGAL”, evitando preguntar si eso era cierto.

La consulta de CC OO y la clara respuesta del Gobierno Vasco evidencian que si la plantilla de BBK no va a poder elegir entre más de un plan no es porque no sea legal sino porque tanto la empresa como ELA se oponen y, estatutariamente, tienen la posibilidad de impedirlo.

Es difícil entender el porqué de estas posiciones.

Es difícil entender el porqué la Caja, inicialmente favorable, ha cambiado de posición y se ha apuntado a la de *no preguntar* al Gobierno Vasco, para *no saber*, y *no tener que hacer*. Seguimos sin entender las razones de ELA para oponerse.

Es difícil entender la posición de la secretaria técnica, negándose a incorporar al acta, que es lo que queda por escrito, manifestaciones y protestas de miembros de CC OO sobre las tácticas dilatorias del proceso que hemos descrito. Lo que ha llevado a que el acta de la Junta de Hazaia de junio sólo se haya aprobado por ELA y los representantes de la Caja, habiendo votado en contra los representantes de los otros sindicatos presentes en aquella reunión.

Es difícil entender que un abogado contratado para hacer una consulta acordada por la Junta de Hazaia, se dedique a hacer informes que no se le han pedido, tarde 6 meses en presentar un borrador de consulta impresentable... y CC OO redacte una pagina con una pregunta sencilla, la mande por correo a Lakua y que al de unos días conteste por escrito el Director de Finanzas del Gobierno Vasco en los términos afirmativos que hemos comentado. ¿Qué instrucciones se le trasmitían al letrado? ¿Qué intereses defiende? ¿Puede seguir siendo asesor de Hazaia?



25 de noviembre, Día internacional contra la violencia de género

De la violencia machista se puede salir

En lo que va de año, la violencia machista se ha cobrado la vida de 43 mujeres (datos del Ministerio de Igualdad a 28 de Septiembre de 2009). La opción de eliminar totalmente esta lacra social es nuestra, de todas las personas y agentes sociales que participamos de una sociedad basada en el principio de **Igualdad**.

Denuncia y aísla al maltratador, haz saber a la mujer maltratada que no está sola, y muestra tu más profundo rechazo a esta lacra social.

La opción es tuya.

Si estás padeciendo una situación de violencia machista en tu hogar tienes que saber que hay una serie de derechos laborales que te asisten:

* *Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.*

* *Reordenación del tiempo de trabajo (adaptación de horario u horario flexible)*

* *Cambio de centro de trabajo en la misma localidad o traslado a otra distinta.*

* *Posibilidad de suspensión voluntaria del ato de trabajo con derecho a prestación por desempleo.*

* *Reconocimiento de causa justificada en las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales o de salud.*

* *Protección frente al desempleo.*

Tú tienes la opción.

La opción es tuya

Comfia-CCOO impulsa el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres como único camino para lograr erradicar la violencia de género, un reto difícil pero no imposible y que va a posibilitar que las mujeres víctimas de violencia de género salgan con vida de la espiral de la violencia.

Comfia-CCOO tiene un compromiso con las mujeres víctimas de violencia de género, reforzando el papel fundamental de la acción sindical y la negociación colectiva en la difusión y sensibilización de las medidas recogidas en la Ley integral contra la violencia.

Ésta ha sido nuestra opción.

teléfono contra el
maltrato

016

900 116 016

para personas con discapacidad auditiva

El acoso sexual en el trabajo es una forma más de violencia contra las mujeres, que históricamente se ha silenciado. Puede abarcar una amplia gama de conductas, que van desde las bromas o comentarios degradantes hacia las mujeres, hasta el ataque sexual. En el ámbito laboral, la tasa de absentismo entre las víctimas de acoso sexual es muy elevada, siendo imprescindible que las empresas se comprometan a garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia. El acoso sexual en el trabajo está penalizado por Ley, y no debemos ser testigos mudos del padecimiento de quienes lo sufren.



Reina de la Paz

Recientemente, la Comisión Ejecutiva de BBK ha abordado, de nuevo, el proyecto de Reina de la Paz, “desaparecido” durante el año 2009. En la presentación del nuevo proyecto, el presidente de BBK expresó una firme determinación en el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la caja, en la Asamblea General de noviembre de 2008, con las distintas personas afectadas.

En concreto, el nuevo proyecto se va a desarrollar sobre los siguientes criterios:

- Demolición del actual edificio y construcción de uno nuevo (19.000 m2).
- Garantía de que todas las personas que residían antes del cierre podrán volver, si lo desean, al nuevo edificio.
- No admisión de nuevas personas en la modalidad de residentes que se venía desarrollando hasta el cierre.
- El nuevo proyecto incluirá apartamentos tutelados para personas con discapacidad física y para jóvenes con problemas de acceso a la vivienda.
- La plantilla que tuvo que abandonar el centro a causa del cierre podrá ejercer el derecho de retorno a la nueva residencia.

Los plazos de ejecución del nuevo proyecto serán:

Para el 15 de Enero se tiene previsto disponer de los permisos de demolición e iniciar la misma.

A mediados de 2010 se iniciarían los trabajos de construcción.

A mediados de 2012 finalización de las obras e inicio de la actividad de la nueva residencia..

Esperamos que con el arranque definitivo de este nuevo proyecto y en la confianza de que tenga un final sin más incidencias, quede superado un episodio en el que la imagen de BBK salió malparada.



está en nuestra mano

Como hemos venido informando, la Evaluación de Riesgos Psicosociales, con el Método ISTAS 21, comenzó su andadura el pasado mes de octubre constituyendo el Grupo de Trabajo que va a desarrollar todo el proceso.

Y ¿por qué ISTAS 21?

Porque es un método científico internacional validado en el estado español.

Porque utiliza una técnica individual para obtener los datos que permiten evaluar la organización del trabajo.

Porque es una metodología pensada para la acción preventiva.

Porque es un cuestionario anónimo (sin identificación).

Porque tiene un tratamiento confidencial.

En la última reunión el Grupo de Trabajo estableció el calendario de la campaña para dar a conocer, de manera pública y oficial, el proceso de información-sensibilización (circulares, carteles, reuniones informativas, etc.), distribución, respuesta y recogida del cuestionario, que se realizará a lo largo del presente mes de noviembre.

Los resultados de esta Evaluación **dependen de nuestra participación**, lo que nos permitirá conocer la actual situación del riesgo psicosocial, analizarlo y proponer medidas preventivas.

Tenemos una **oportunidad inestimable** para mejorar nuestras condiciones de trabajo **si participamos en la Evaluación de Riesgos psicosociales cumplimentando y entregando el cuestionario.**

Por ello, desde la **Sección Sindical de CC.OO** queremos pedirnos encarecidamente vuestra participación, la ocasión lo merece.

Colabora en la mejora de tus condiciones de trabajo, **colabora** en prevenir tu salud.

POR UNA ORGANIZACIÓN MÁS SALUDABLE DEL TRABAJO

¡¡PARTICIPA!!

TU COLABORACIÓN ES IMPORTANTE Y NECESARIA



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

