



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

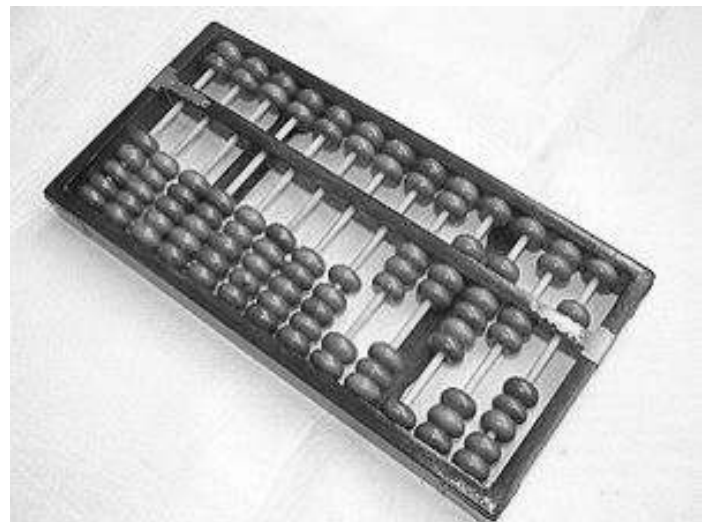
www.comfia.net/bbk/

febrero 2010 **otsaila**

Nº 249

Otsailean zehar finantz arloko enpresa nagusiek euren kontuak aurkeztu dituzte. Kutxei dagokienez, bankuen kasuan orokorrean gauza bera gertatu bada ere, etekinen beherakada oso nabaria izan da, aparta ez esateagatik. Berrero ere azpimarratu behar dira BBKren emaitzak, etekinen beherakada %15a izan arren entitate hoberenatarikoen artean kokatu baita. Kasu guztietan urteko itxieretan eragina izan du Espainiako Bankuak finantz aktiboaren nariadurarako horniduren atalean ezarritako eskakizunen gogortzeak, eta badirudi eskakizun hauek gogortzen jarraituko dutela aurtan.

2009'eko kontuak



las cuentas de 2009

Durante el mes de febrero hemos asistido a la presentación de las cuentas de las principales empresas del sector financiero. Por lo que se refiere a las cajas, aunque es una tónica general también en los bancos, el descenso de los beneficios ha sido muy notable, por no decir espectacular. Y una vez más hay que resaltar los resultados de BBK, que con un descenso de los beneficios del 15%, se ha situado entre las que mejor comportamiento han tenido. En todos los casos los cierres anuales se han visto afectados por el endurecimiento de las exigencias del Banco de España en el capítulo de las provisiones por deterioro de activos financieros, exigencias que probablemente seguirán endureciéndose en el año en curso.

Pero si bien los resultados finales son importantes más lo son a nuestro modo de ver las “tripas” del balance y especialmente los ratios sobre morosidad, cobertura de la misma, solvencia y eficiencia, comparados todos ellos con la media del sector.

Este conjunto de datos debe despejar inquietudes sobre posibles tensiones de empleo que algunos jefes de zona siguen agitando irresponsablemente con la estúpida pretensión de “motivar” a la plantilla. Por nuestra parte tenemos claro que sólo en empresas rentables, solventes y eficientes está garantizado el empleo.

Pero sobran las amenazas, los autos de fe públicos con algunas personas en la pira purificadora en plan ejemplarizante y un montón de items más.

Y ya que estamos en los inicios de la negociación del convenio de la OBS también conviene resaltar que solo desde la rentabilidad, la solvencia y la eficiencia se puede seguir manteniendo una Obra Social relevante hacia los sectores más desfavorecidos de la sociedad.

El ruido de fondo

Que más que ruido es un estruendo, no es otro que el de la reordenación del sector de cajas. Todo el día en la prensa, rediseñándose constantemente y sin llegar a ninguna parte; con el FROB a punto de decaer en su vigencia (30 de junio) sin que ninguna caja haya recurrido todavía a sus fondos; con gobiernos regionales, ayuntamientos, gobierno central, partidos y gestores enzarzados en una pugna barriobajera, por acercar el ascua a su particular sardina. Todo ello con el Banco de España haciendo el “tancredo”.

Y el problema es que en el fondo lo que se está poniendo en cuestión es el empleo. Para CC OO se está hablando muy alegremente y a la ligera de cómo llevar a cabo la reestructuración del sector. Las distintas soluciones que se puedan adoptar no son neutras de cara al empleo actual.

Y queremos dejar claro, más aún en el actual entorno de ataques a los derechos laborales y de cuestionamiento de las prejubilaciones, que CC OO se opondrá radicalmente a cualquier proceso de integración, por mucha bandera nacional, local o regional en la que se envuelva, que no contemple las prejubilaciones voluntarias como el instrumento de gestión de posibles excedentes.

Si la defensa del empleo va a ser nuestra prioridad en todos estos procesos no nos olvidamos del aroma que desprenden muchos de los pronunciamientos y soluciones que se están ensayando (los famosos SIPS) que no es otro que el de la pretensión de que las cajas dejen de ser cajas y se conviertan en bancos en cuyos consejos se sienten, exclusivamente, los gestores de las cajas, sin el control social de los grupos de interés, especialmente sin la presencia de clientela y plantillas.

Gestores, por cierto, que en muchos casos son los responsables de haber llevado a algunas cajas a situaciones sin retorno. Si es imprescindible garantizar el Modelo Social de las cajas de ahorros que surjan del proceso de reestructuración, no lo es menos exigir responsabilidades a los gestores que las situaron a las puertas de dicha reestructuración.

CCOO



Redacción: EXCURSIÓN A BILBAO con la BBK

Desde que recibí la invitación de parte del Sr. Presidente para asistir a la Convención de Directivos y Directivas de BBK en el BEC, he de reconocer que llevaba unas cuantas noches sin dormir; yo, un chaval de provincias, había sido elegido para estar allí, y encima me llevaban en avión a Bilbao. ¡Qué alegría! Desde la última excursión del colegio para visitar el zoológico, no había sentido tanta ilusión.

Se acercaba la fecha y la emoción iba en aumento. Venga a recibir correos de la empresa, que si ese día juega el Madrid, que si museos, guía con los mejores restaurantes de Bilbao, ¡vaya pasada de viaje!, y eso que mi avión salía a las 7:00 y volvía a las 15:30 de ese mismo día, pero ¡qué bien me lo iba a pasar!

En la oficina se lo conté a todos mis compañeros, alguno se rió de mí porque decía que me habían fastidiado el sábado y que era un viaje agotador. ¡ENVIDIA!, pensé yo, y eso que no sabían lo del lunch al final.

Llegó el gran día. Sábado, a las 5 de la mañana salgo de casa. Cojo el bocata de queso (para aguantar bien hasta el picoteo y así no paso el café del bar del aeropuerto) y con mi último traje (cómo son los de la BBK, lo tienen todo pensado, hasta ponen la Convención después del inicio de rebajas) me dirijo a la parada del autobús. Ya sé que tarda hora y cuarto más que un taxi, pero es que a mi jefe de zona no le gustan mucho las facturas de taxis, dice que todos cobran de más.

Me cruzo con una vecina en el portal: - *¿qué, de boda?. No* – le respondo yo con el ego subido-, *a ver al Presidente, a Bilbao. –Pues, vaya horas.* - Otra envidiosa, supongo para mis adentros.

El avión despegua, no dejo de mirar para todos los lados, no se ve nada porque es muy de noche, pero ¡qué bonito todo! Con la emoción me arranco a cantar mi canción favorita de las excursiones: *¡Qué buenos son en la BBK, qué buenos son que nos llevan de excursión!* Parece que a mis compañeros de asiento no les ha gustado que les haya despertado. Vale, me callo. Voy a estudiar el plano del metro y líneas de buses para llegar al BEC que me han enviado desde la BBK. Qué curioso, en Bilbao no deben existir taxis, porque no se mencionan en los correos.

Hora y media para llegar del aeropuerto a Barakaldo. He cogido tres autobuses y cambiado 2 veces de línea de metro, pero no me ha engañado ni uno solo de esos malditos taxistas. ¡Qué orgulloso va a estar de mí el jefe de zona cuando se lo cuente!



La reunión bien, aunque un poco desilusionado, ¡cuánto directivo tiene esta empresa!, y yo que pensaba que era uno de los elegidos para estar allí. No sabía que había otros 1.000 directivos. Pues menos mal que somos la BBK, cuando lo haga el Santander va a necesitar San Mamés.

Tampoco puedo contar mucho de lo que se dijo allí, porque entre el madrugón y los nervios de los días previos, y el bocadillo traído de casa que me metí en la recepción del BEC, me entró el sueño y, bueno, se me pasó rápido la reunión.

Y llegó el lunch, y allí sí que no me dormí. Jamón, queso, moneditas de 1 Euro de chocolate por todas las mesas (cómo se nota que somos del gremio) y mucho txakolí, al menos para mí. Hubo comida de sobra, así que aproveché para prepararme un bocadillo para la vuelta, que ya se sabe que los bares de los aeropuertos son carísimos, y a mi jefe eso de que me engañen no le gusta.

Un poco cansado después de 15 horas dando vueltas entre buses, aviones y convenciones a las 8 de la tarde llegué a casa. Por cierto no sé cómo quedaría el Athletic, porque yo al Madrid sólo lo vi cuando sobrevolaba la capital desde el avión.

Por último quisiera agradecer a la BBK por llevarme de excursión y permitirme pasar un sábado con ellos, en vez de con mi familia y amigos. Sé que la mayoría de mis compañeros no piensan lo mismo, pero es que, ya me ha dicho mi Director de Zona que de desagradecidos y egoístas está el mundo lleno, algunos hasta quieren pasar los gastos de kilometraje y cobrar 8 € de dieta, e incluso los hay que quieren que les paguen los taxis. ¡Qué pena!

Prejubilaciones en el sector financiero

La equivocación del Gobierno, a la hora de sondear la sensibilidad social al respecto de prolongar la edad legal de jubilación, ha vuelto a poner encima de la mesa el tema de las prejubilaciones en el sector financiero. Esto no es más que un intento de distraer la atención social sobre lo importante, intentando generar un cierto escándalo que solape la falta de razones sociales para esta medida si no tiene coherencia con la adopción de otras necesarias

En este punto conviene despejar algunas cosas, toda vez que las prisas por acallar el clamor mediático está provocando que el partido en el Gobierno, y algunos líderes de varios partidos de la oposición, empiecen a equivocar los términos y los conceptos, relacionando las prejubilaciones en el sector financiero con la merma en los fondos de la Seguridad Social. Y esto, o es ignorancia, o es mala fe.

Con carácter general las prejubilaciones en el sector financiero, se han soportado en exclusiva por las empresas con cargo a sus reservas, en un momento, y contra las cuentas de resultados ahora. Y en esos acuerdos las propias empresas, o los propios trabajadores y trabajadoras, mantienen sus cotizaciones a la Seguridad Social, hasta alcanzar la edad de jubilación.

Sin costo para el erario público, las prejubilaciones en el sector financiero han servido de instrumento para rejuvenecer las plantillas, manteniendo el volumen global de empleo sectorial. Un pacto intergeneracional tácito, en el que la inversión económica de las empresas en el medio plazo ha encontrado su beneficio en unas plantillas más jóvenes. En la otra parte, las personas que se han acogido a estas medidas han adelantado su salida, reduciendo su renta disponible en activo, así como accediendo a una pensión de jubilación a la que se aplican coeficientes reductores, tras cotizar al sistema de seguridad social una media superior a los 40 años.

El carácter amateur de alguno de nuestros políticos hace difícil que entiendan cómo la concertación social en el sector ha permitido anticipar, en este ámbito, soluciones equilibradas para dar entrada al empleo joven, mejorando la eficiencia y la productividad.

Concertación que ha sido clave para el desarrollo, crecimiento e internacionalización de nuestra industria financiera. Además, la improvisación que orienta la vida pública, y que hoy nos obliga, a salto de mata, a hablar de prejubilaciones, ayer de la edad de jubilación y mañana del paro juvenil hace imposible que esta experiencia pueda ser ensayada, o estudiada, en otros ámbitos de nuestra economía.

POR EL DERECHO A
VIVIR
LA JUBILACIÓN

NO AL
RECORTE DE LA
PROTECCIÓN
SOCIAL

NO AL
RETRASO DE
LA EDAD DE
JUBILACIÓN



Más difícil será esta tarea, si quienes tienen que gobernar, no se interesan por conocer las diferencias entre las prejubilaciones y otras fórmulas de salida del mercado de trabajo, con el rigor exigible a quien tiene la misión de buscar soluciones aunque no las encuentre.

¿Alguien recuerda qué hicimos todos a partir de 1977, en qué circunstancias se encontraba la economía española en 1983, una década después de la llamada crisis del petróleo, cuántas entidades financieras se hallaban en el Fondo de Garantía y qué ocurrió un 23 de febrero de ese mismo año? En Rumasa trabajaban más de 60.000 personas. En este momento tenemos a las puertas una necesaria reestructuración sectorial que afecta, primordialmente, a las cajas de ahorros. Avisamos, tenemos un bagaje, un modelo que dio éxito en el pasado, en circunstancias de tanta o mayor gravedad, y que generó una banca fuerte y con proyección internacional. Aprovechemos esta crisis para innovar, pero aplicando lo que ya sabemos.

Para finalizar, traten ustedes de soplar y sorber a la vez. Es imposible, ¿verdad? Pues lo mismo ocurre con las prejubilaciones y la necesaria ordenación del sector financiero, sobre todo en las cajas de ahorros. Mientras en una parte del partido, unos dicen que hay que acabar con las prejubilaciones, otros, en otra parte del mismo partido, fomentan procesos de concentración que generan excedentes de plantilla por solapamiento de redes.

Al Gobierno le tocaría orientar el proceso de reestructuración, proponer la reforma de la LORCA, coordinar con los supervisores -Banco de España y Comunidades Autónomas- concentraciones más viables económicamente, garantizar que los SIP's se enmarquen en el perímetro normativo de las cajas de ahorros, en definitiva, garantizar un aprovechamiento más eficiente de la capacidad instalada, sobre todo de sus actuales plantillas, y así promover la reactivación del crédito y el Empleo, con mayúscula. Pero bueno, como en la *Historia Interminable*, esto es una historia para contarla en otra tribuna.

Conviene que la clase política se ponga de acuerdo en si, lo que toca ahora es "sorber", o si, por el contrario, toca "soplar", pero en cualquier caso no merece la pena que nos distraigan con el señuelo de las prejubilaciones del sector financiero.

José María Martínez López
Secretario General
COMFIA - CCOO

(Artículo publicado en 5 de Febrero de 2010 en el diario CINCO DÍAS)



HAZIA - ejercicio 2009

La Rentabilidad del año 2009 (pendiente de auditoría) ha sido del 5,57%

Evolución histórica: 1996 (Julio) - 2009

1996: 9,73%	1997: 9,31%	1998: 8,67%	2008: 5,70%
1999: 9,72%	2000: 7,67%	2001: 6,62%	2009: 5,57% (Provisional)
2002: 2,32%	2003: 9,77%	2004: 7,42%	
2005: 7,27%	2006: 10,04 %	2007: 10,78%	

La rentabilidad de Hazia desde 1996 es de aproximadamente el 8%, y el IPC medio para el mismo periodo no llega al 3%, es decir, hemos sorteado las crisis dignamente, aunque no sin sobresaltos.

EL FUTURO

Para 2010 la estimación de rentabilidad, permaneciendo la renta variable como estaba el 31 de diciembre, es que se superará el 4%. Si bien la renta variable está teniendo un comportamiento un tanto inquietante, y durante el primer mes la rentabilidad ha sido negativa.

La cartera actual de Hazia se divide en aproximadamente un 13% en renta variable y 87% en renta fija. Si bien la Junta mantiene un límite máximo de variable en el 25%, desde el Comité de Inversiones se ha estimado que durante 2010, la inversión en variable no superara el 14%

PRINCIPIOS DE INVERSIÓN DE HAZIA

En el mes de diciembre, los representantes de CCOO hemos propuesto la inclusión, en los principios de inversión de Hazia (documento legalmente obligatorio), del siguiente texto:

“La gestión de la entidad estará orientada a la obtención de una rentabilidad sostenible que posibilite, al menos, el mantenimiento anual del poder adquisitivo de los saldos de los socios. La búsqueda para Hazia del máximo beneficio o las mayores plusvalías, se supeditara a la obtención de una rentabilidad sostenible y mínimamente equilibrada en el medio y largo plazo. Evitando, en la medida de lo posible, grandes dispersiones en las rentabilidades anuales resultantes, y sobre todo evitando actuaciones que puedan suponer periodos anuales de rentabilidad negativa“

Si en el futuro llegara a materializarse la posibilidad de elegir entre más de un plan, desde el punto de vista del riesgo en la inversión, al menos uno de ellos debería de estar orientado a criterios de alta rentabilidad en el **largo plazo**, a la obtención de plusvalías sin la preocupación por la posibilidad de ejercicios con rentabilidad negativa.

Igualmente hemos propuesto incluir, en los principios de inversión, criterios de Inversión Socialmente Responsable:

“En la selección de activos aptos para las inversiones, se tendrán en cuenta criterios sociales, medioambientales y éticos, de forma que se trate de conseguir el mayor grado posible de responsabilidad social en la inversión de Hazia compatibilizando estos criterios con el objetivo de rentabilidad“

De momento estas dos últimas propuestas están debatiéndose y pendientes de ser aprobada su inclusión en los principios de inversión de Hazia, no obstante creemos que por su sensatez, no debería haber problemas para ello.

10 años de desempeño de puesto: ¡ATENCIÓN!

El Convenio Colectivo actual recoge en la Disposición Adicional 16 la siguiente regulación:

“Quien, a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo se encuentre ocupando por designación de la Caja un puesto de Dirección de Oficina, Subdirección de Oficina o Puesto Jerarquizado, al alcanzar 10 años de desempeño continuado efectivo de dicho puesto u otro de idéntico nivel retributivo, accederá en dicho momento al Nivel retributivo inmediatamente superior al establecido para el puesto.”

Esta regulación se retrotrae al Convenio del año 2000-2002 por lo que comienza su aplicación en Enero de 2010. Quienes lleven más de 10 años ejerciendo un puesto de Dirección o Subdirección de oficinas o Jerarquizado en los Servicios Centrales, si no han tenido subidas de Nivel (categoría) en estos 10 años y tienen un Nivel igual que el del puesto que ocupan, deben reclamar a RRHH la subida que recoge esta Disposición.

Un ejemplo sería una persona que lleva dirigiendo una oficina B desde hace más de 10 años y tiene un Nivel Retributivo V. En este caso la persona en cuestión debe acceder automáticamente al Nivel Retributivo IV. Como el automatismo puede no ser tal, lo más indicado sería que se reclame a RRHH para que no haya olvidos. Si alguien necesita alguna aclaración sobre este tema puede dirigirse a la Sección Sindical de CCOO.

incentivos BBK (un dislate más)

Durante el primer trimestre de 2010 la Caja nos volverá a repartir las migajas de los extraordinarios beneficios de 2009 en forma de “sistema de retribución variable”. No todo el mundo cobra, claro. Solo un tercio de los mejores, siempre y cuando su oficina también sea de las mejores, y si el índice Nikkei no ha subido más del 37% y a su vez el tipo de cambio de la libra con el bolívar venezolano se ha mantenido... o algo así, porque este sistema no es nada fácil de entender.

Nos referimos en estas líneas a lo que afecta a los gestores sin cartera. Porque ya estamos más que cansados de un sistema que, al final, cabrea a la plantilla más que otra cosa. Quizá el Presidente se lleve una sorpresa al leer esto y no pueda creerse que el Plan de Incentivos sea una de las cosas más odiadas por la plantilla. Pero es cierto, y si no que pregunte, pero no a los ideólogos del sistema, que por no bajarse del burro contarán lo que sea. Que pregunte en las trincheras, que es donde se sufre.

Para muestra, un botón: el año 2009, una empleada alcanzó el puesto nº 8 del ranking por contratación. Sin embargo, dado que, pese a su esfuerzo personal, la oficina no alcanzó los objetivos deseados, se quedó sin cobrar un solo euro. Un buen empleado en una mala oficina no cobra. Y viceversa, un mal empleado en una buena oficina, puede cobrar.

Este sistema prima la contratación (no la negociación) y los productos que puntúan no se comunican hasta bien avanzado el año (en 2009 hasta la segunda mitad del año). Así pues se trabaja a ciegas, sin conocer cuáles son los productos cuya contratación prima la BBK. Es como jugar a la ruleta rusa, solo que con dinero. Además, gran parte del trabajo diario no sirve para nada de cara a los incentivos. Nos referimos a esas tareas que ahora nadie quiere hacer porque no cuentan: la gestión de la mora, la preparación de avales, atender al ventanillo, la novación de las condiciones de los préstamos, el archivo de la documentación, ... ¿Por qué hacer algo que la propia entidad no incentiva?

Hace tiempo que hemos renunciado a entender este despropósito de incentivos que son más una lotería que otra cosa. Pero no renunciamos a negociar con la dirección de la BBK un sistema de retribución variable que se convierta en un derecho para toda la plantilla y pueda incentivar de forma más justa que el actual.



CONVENIO COLECTIVO: *Inicio de la negociación*

Las conversaciones para la negociación del Convenio Colectivo se iniciaron con la constitución de la Mesa Negociadora y la presentación de la plataforma reivindicativa de la parte sindical.

La primera reunión fue un puro trámite, la composición de la Mesa por las dos partes.

Durante la segunda reunión los sindicatos presentamos un avance de la plataforma reivindicativa compuesta por los siguientes grandes temas:

Salarial.

Incorporación a tablas del 2% aplicado durante el año 2009 e incrementos salariales por encima del IPC para los años 2010 y 2011.

Prejubilaciones.

Prejubilaciones voluntarias durante la vigencia del Convenio Colectivo a los 58 años y con el 90% del salario.

Jornada.

Reducción de la jornada anual a 1560 horas anuales en 206 días de trabajo.

Derechos sociales.

Actualización de las condiciones de los préstamos, creación de un complemento por nacimiento de hijo/a, equiparación de derechos laborales a las parejas de hecho, etc.

Estos son los puntos más importantes de nuestra plataforma y sobre los que, una vez presentados a la empresa, ésta nos respondió con una primera impresión bastante negativa.

Como decimos, en la tercera reunión la empresa se dedicó a llorarnos diciéndonos lo mal que está la situación en el sector y en la BBK, el importante esfuerzo que han realizado en convenios anteriores, lo bien que estamos económicamente, en fin, que tienen poca pasta y además no les parece muy ético que tengamos un convenio mejor.

Estamos seguros de que esta rúbrica puesta en escena de la Caja, se realiza en clave de negociación por lo que tendremos que ir explicando y adecuando nuestro Convenio con las actualizaciones normativas y salariales que proponemos en nuestra plataforma.

La negociación acaba de comenzar, esperamos que no se prolongue más de lo necesario. Os mantendremos informados de todo el proceso negociador.



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

comfia