



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/)

abril 2010 **apirila**

**Nº 251**

## **PIZGARRIAK: pizteko ala nahasteko?**



lazkoan pizgarrien sistema barria salatu genduan, erruz eta injustiziaz beterik egozalako eta behargin askoren kexuak -gutziz zentzunezkoak- sortu ebezalako. Handik urtebetera baina, bardin antzean gagoz.

Zuzendarien, gestore karteradunen, gestore akordudunen eta besteen arteko balorazio-sistema desbardinak ezarri dabez eta nahastea hortxe dago: batetik, langileen herenak baino ez dauka bonusa; bestetik, ez dago esfortzua eta emoitzen arteko alderik, eta hori erreza da egiaztatzen. Sisteman ez dago gardentasunik, izan be inork ez daki zeintzuk diran bere emoitzak edo bere espektatibak, harik eta, denpora luzea igaro ostean, baten batek hori esaten deuskun arte.

Pizgarriak arautu eta alternatibak bilatu beharra dago, behintzat egin daben behararengatik pizgarria hartzea merezidu dabenak kobrau ahal izateko edo era zuzenean lagundu dabenak beste batzuk kobrau daien. Ideia bat baino ez bada be, esaterako, beharbada zentzunezkoa izango litzateke bulego bakoitzeko pizgarri orokorra ezarri eta hortik aurrera gehitu beste aldaera batzuk betetzen dan lanpostua edota dana dalako kontratazinoaren arabera: era horretan dan-danak sarituta egongo litzatekez, zuzendariarenetik hasita bulego horretako azken behargina be tartekoa dala, azken batean danan ahalegina garrantzizkoa da-eta.

Argi dago oraingo sistema honek ez dabena balio eta hori ondo bistan dago. Hurrengo urteetarako ea horrelako injustiziarik eta haserrerik saihesten dogun. Sasoiz gagoz !

## **incentivos que... desincentivan**

*En Junio de 2009 (como en años anteriores) denunciábamos el sistema de incentivos, plagado de errores, injusticias y motivo de numerosas quejas totalmente justificadas entre la plantilla. Ha pasado el tiempo, y un año más nos volvemos a encontrar con más de lo mismo.*

*En primer lugar, se continúa con la confusión de establecer diferentes sistemas de valoración en función de puestos: direcciones de oficinas, personal de gestión de carteras, personal con pacto particular y resto.*

Puestos a diferenciar ¿por qué no se diferencia entre plantilla que atiende los ventanillos y la que hace gestión comercial sin responsabilidades de caja. ¿Por qué se condena a esta gente a no recibir nunca el incentivo? ¿O existe alguien tan iluso que se pueda creer que con un sistema que se basa en la contratación quienes realizan su trabajo en caja de caja van a cobrar alguna vez?.

Sólo un tercio de la plantilla cobra el bonus, por lo que ya has podido trabajar mucho y bien, pero si hay quien lo ha hecho mejor, o lo que es más grave, que los números y correctores que aplica Recursos Humanos le clasifican mejor, te puedes ir olvidando del incentivo. No existe relación alguna entre esfuerzo y resultado, y eso es fácilmente constatable.

Existe una clara falta de transparencia en el sistema, nadie sabe cuáles son sus resultados o expectativas hasta que pasado no sé cuanto tiempo nos lo quieran comunicar. Es más, este año del que llevamos ya casi consumidos 5 meses, nadie sabe qué se va a valorar y cómo, cuánto corresponderá y a quién se va a valorar.



Se deben regular los incentivos, y buscar alternativas que permitan cobrar a quien se lo merezca por el trabajo realizado o que haya contribuido directamente a que el resto de la unidad lo pueda cobrar. Por citar una idea, quizás un incentivo global por oficina y establecer ahí determinadas variables en función del puesto o contrataciones sería más lógico, y permitiría una distribución de los incentivos más justa y equilibrada respecto de la contribución al resultado de toda la oficina, desde su dirección hasta el personal de gestión operativa. Muchas entidades ya aplican este sistema, extendiendo el cobro de incentivos a más del 90% de la plantilla. Así nos crearíamos esa máxima del “trabajo en equipo” que últimamente tanto se pregona desde las más altas instancias de la caja.

Y, ya puestos también a situar las cosas en su justa medida, ¿qué pasa con el personal de los Servicios Centrales? ¿No colabora también, en alguna medida, en la consecución de los objetivos de negocio? Siendo como son, servicios de soporte, merecerán también alguna migaja del pastel, ¿no?

Lo que está muy claro es que este sistema ya se ha demostrado que no vale, y la plantilla lo sabe. Evitemos injusticias y enfados en años posteriores.

Aún estamos a tiempo

CCOO

## efectos de la clasificación de **OFICINAS**

El pasado mes la Caja entregó la clasificación de oficinas correspondiente al ejercicio 2009. Esta es la segunda clasificación que se realiza con el nuevo diseño aprobado en el Convenio. Los resultados de este nuevo sistema los estamos recogiendo este año, al necesitarse dos ejercicios para la consolidación de las oficinas y el inicio de la carrera profesional de los puestos de dirección y, en su caso, de los de subdirección.

Durante el ejercicio 2008, este nuevo diseño, dio como resultado un ascenso de nivel de un número significativo de oficinas.

	Bizkaia	Expansión
de A – Especial	2	
de B - A	11	1
de C – B	8	4
de D – C	8	8
de FC - D	4	22

En el año 2008 solo una oficina bajó de categoría pasando de A a B y, por cierto, recuperando el nivel A en la clasificación del año 2009.

Durante el ejercicio 2009, subieron de categoría:

	Bizkaia	Expansión
de A – Especial	7	
de B - A	16	5
de C – B	15	5
de D – C	11	3
de FC - D		19

Las oficinas que en la clasificación del año 2008 ascendieron, exceptuando 4 oficinas que no han conseguido mantenerse, han confirmado su clasificación por lo que a partir de este año, 2010, las personas responsables de estas oficinas inician la carrera profesional para la consolidación de la nueva categoría de la oficina.

Estos efectos suponen, para las personas que tienen una categoría igual o inferior a la de la oficina, que, aparte de seguir cobrando el complemento de puesto correspondiente a la categoría de la oficina que tuvieron que empezar a cobrar en Enero del 2009, un complemento de nivel por la diferencia entre el nivel de la oficina y su nivel personal, con efectos Enero 2010.

Los efectos prácticos de la aplicación del Convenio suponen la promoción de un buen número de personas que ocupan los puestos de dirección y de subdirección de estas oficinas. Recordamos que seguimos teniendo alrededor de cincuenta oficinas con el puesto de subdirección sin cubrir.

Como a las personas afectadas les pueden surgir dudas sobre dichas implicaciones nos ponemos a su disposición para cuantas aclaraciones necesiten.



CC OO denuncia el ocultamiento de las enfermedades profesionales

# 28 “Con sindicatos, el trabajo es más seguro”

de abril. Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo

El próximo 28 de abril se celebra el día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo, bajo el lema *“Con sindicatos el trabajo es más seguro”*. Una jornada de movilización y recuerdo de las víctimas de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo, con la que CC OO reafirma su compromiso con la defensa y protección de la salud en el trabajo. Desde el sindicato se hace un llamamiento a las empresas y Administraciones Públicas para que la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras no pase a un segundo plano con la excusa de la crisis.

La siniestralidad laboral sigue siendo uno de los peores indicadores de nuestro país. La falta de implicación de los empresarios en la prevención de riesgos laborales, el insuficiente compromiso de las Administraciones, la precariedad del mercado laboral y la elevada temporalidad hacen que mantengamos las tasas de siniestralidad más altas de la Unión Europea.

Además, la crisis económica está aumentando la pasividad y tentación de algunos empresarios por ahorrar costes en materia de prevención.

Según datos oficiales, quince años después de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una de cada cuatro empresas en España sigue ajena a sus obligaciones preventivas básicas; y en el 80% de las PYMES no existe representación sindical ni delegado de prevención. Asimismo en el 36% de los accidentes laborales sucedidos en este tipo de empresa durante 2008 se detectó que no se había realizado evaluación de riesgos laborales.

## Pedro Linares

SECRETARIO CONFEDERAL  
DE SALUD LABORAL DE CC OO



### “La salud laboral no puede ser la pagana de la crisis”

La crisis económica no sólo está provocando un fuerte incremento del desempleo, sino que algunas empresas la están utilizando como coartada para obtener mayores beneficios y empeorar las condiciones laborales, especialmente en lo que se refiere a la seguridad en el trabajo. Su discurso es que todo lo que se avance en salud laboral les genera costes y, por tanto, hay que bloquearlo.

Pero se equivocan. Reducir las tasas de siniestralidad y mejorar la calidad de vida de las personas es una prioridad; y en esta dirección CC OO viene trabajando desde hace años por mejorar la salud y la calidad de vida de la clase trabajadora en general, y especialmente en las empresas sin representación sindical, donde los trabajadores están más desprotegidos. Porque la seguridad en el trabajo es un derecho que no admite excepciones ni exclusiones.



La siniestralidad laboral sigue siendo uno de los peores indicadores de nuestro país

## “Con sindicatos el trabajo es más seguro”



La mayoría de los accidentes “in itinere” no se computan como siniestros laborales, sino que las estadísticas los contemplan como accidentes de tráfico



Para combatir esta situación, CC OO recuerda que es importante el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que se refiere a la actividad de los agentes sectoriales y territoriales, para que los centros de trabajo que no tienen representación puedan asegurarse la implantación de la prevención de riesgos laborales.



### No se puede bajar la guardia

A pesar del descenso de la siniestralidad laboral durante 2009 (año en el que se produjeron 605.073 accidentes con baja, en los que perdieron la vida 826 trabajadores), CC OO advierte que no puede bajarse la guardia, ya que dicha reducción se debe, en gran medida, a la caída de la actividad productiva y del empleo, sobre todo en sectores como la construcción, que registraba los mayores índices de mortalidad y donde la paralización de la actividad es mucho más acusada que en otros sectores de la economía.

Asimismo, los accidentes laborales “in itinere”, especialmente entre los conductores profesionales, descienden mucho menos de lo que apuntan las estadísticas oficiales, ya que no se computan como siniestro laboral, sino como accidente de tráfico. Razón que lleva a CC OO a exigir planes de movilidad sostenibles en las empresas que aborden la seguridad de los trabajadores en sus desplazamientos al centro de trabajo, y potencien el transporte colectivo sobre el individual; implicando con ello a los gobiernos y Administraciones Públicas.

### Enfermedades infravaloradas

Un año más, CC OO denuncia que aumenta la infradeclaración de las enfermedades profesionales. Durante 2009 se han declarado 1.850 enfermedades profesionales menos que en el año anterior; estas cifras suponen un descenso del 23% con respecto a 2006, año en que se aprobó el nuevo sistema de notificación y registro de las enfermedades profesionales y el nuevo cuadro de las mismas. Una situación que lleva a pensar que se están derivando al Sistema Nacional de Salud patologías que se producen dentro del ámbito laboral, y que se están tratando como enfermedades comunes, con el consabido perjuicio que esto supone para una prevención eficaz y para todos los trabajadores y trabajadoras.

### Las enfermedades profesionales causan diez veces más muertes que los accidentes laborales

Ante lo inaceptable de esta situación, CC OO emplaza al Gobierno, empresarios, Administraciones, mutuas y servicios de prevención para que aborden este problema de manera inmediata y rigurosa ya que está en juego la salud de millones de personas.

Por último, CC OO recuerda que el 28 de abril es un día para el recuerdo de todas aquellas personas que han perdido la vida en su trabajo; y de quienes han sufrido graves daños y secuelas en accidentes laborales. Pero también es un día para la reivindicación de lo público, de lo nuestro, de lo de todos, y para la defensa de unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Porque la vida y la salud son lo más preciado que poseemos y no lo podemos perder en el trabajo.



**Participa en los actos, manifestaciones y concentraciones que se convoquen, con motivo del 28 de abril, en defensa de la salud y la seguridad en el trabajo**

# asamblea de HAZIA

Con cierto retraso sobre lo que suele ser habitual, el día 22 de abril, se celebró la Asamblea General anual de Hazia con la aprobación de las cuentas como punto principal. En su momento ya avanzamos algunos aspectos sobre los resultados de 2009, cuando éstos eran todavía provisionales por lo que no vamos a abundar sobre ellos en este boletín.

En la misma asamblea la representación de CC OO trasladó al resto de componentes una propuesta para resolver el conflicto que desde 2007 existe en Hazia sobre la representación de los socios y socias de número en la Asamblea y en la Junta. Hagamos un poco de historia.

Desde 2007 está bloqueada la renovación de los órganos de gobierno de Hazia a causa de una divergencia sindical sobre cómo medir la representatividad expresada en las elecciones sindicales. En consecuencia, la composición actual es la que se derivó de las elecciones de 2002. Aunque esta situación no ha comportado, por ahora ninguna consecuencia a las personas que componen la EPSV, con las elecciones sindicales de este año en el horizonte y para no volver a reproducir los mismos argumentos que están muy enconados y parecen de difícil solución, creemos que merecería la pena hacer un intento de superarlos.

Con esa voluntad desde CC.OO. planteamos en la asamblea una propuesta para superar las anteriores divergencias y que está basada en las siguientes premisas:

1- Dar cabida en la representatividad social al colectivo de beneficiarios y beneficiarias cuya representación, en nuestra opinión, no está bien resuelta en los actuales estatutos. Sería necesario acordar el alcance de esta representación tanto en cuanto al carácter personal, personas que hayan sido socios o socias de número, como en cuanto a la posibilidad de establecer límites a dicha representatividad.

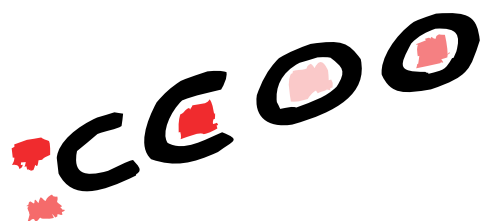
2- Ampliar el número de miembros tanto de la Asamblea como de la Junta, de manera que, incluso con la incorporación del colectivo citado en el primer punto, se produzca una ampliación de la representación de los socios y socias de número. De esta manera se facilitaría el acomodo de los grupos que tengan una representatividad mínimamente significativa entre la plantilla.

3- Elegir la representación social a través de una elección directa por sufragio universal, con dos colegios, el del personal activo y el del personal pasivo adscrito a Hazia.

Creemos que un mecanismo de este tipo establecería una representación amplia, fiel y plural, sin ninguna supuesta distorsión ni desvío. Cada grupo con la representatividad que la plantilla le otorgue en una elecciones directas y específicas para la EPSV. Esta es la fórmula que se utiliza en los Fondos de Pensiones de empleo y en algunas EPSVs. como las de la plantilla de Caja Vital.

Finalmente, queremos señalar que si no fuera posible alcanzar un acuerdo sobre ésta u otra propuesta estaríamos dispuestos a someternos al resultado del arbitraje de un tercero.

Asimismo en la asamblea del día 22, dos de los representantes de CC OO (Rafa Echeverría y Juan Luis Lasquetty) fueron sustituidos por Susana Ibáñez (Madrid) y Herenia Valverde (Málaga). Junto con Iñaki Arteagoitia, Maite Lozano, Alberto Pérez Calleja y Patxi Ruiz, completan la representación actual de CC OO en la Asamblea de Hazia.



El año 2009 la dirección de bbk nos envió una nota a la plantilla de OBS comunicando que, al no haberse alcanzado ningún acuerdo entre los sindicatos respecto a la subida a aplicar para ese año, decidía unilateralmente subir el salario un 2%.

En el 2010, la dirección vuelve a mandar una nota para informarnos de que, en la paga extra de junio, nos descontará un 1% de la subida del 2009. Es decir, que se quiere embolsar el 50 % de la subida. En esta ocasión la dirección ni siquiera nos explica que toma esta decisión en contra de la opinión unanime de todos los sindicatos.

Dado que ese pequeño incremento ha sido la única mejora que ha recibido la plantilla desde el año 2008, pedimos para la actual negociación del convenio que la subida salarial para el 2010 se haga a partir del 2% que la dirección nos impuso en el año 2009.

**santa bbk rica,  
lo que se da  
no se quita**

## ASAMBLEA/CONVENIO... ESCUCHAR...

En la Asamblea de la Caja, celebrada el pasado 27 de Marzo, un representante de la OBS leyó un comunicado consensuado por todos los sindicatos explicando el momento en el que nos encontramos en la Obra Social Propia de la BBK, inmersos en la negociación del convenio colectivo tras un año con la prórroga del anterior cuyos efectos finalizaron el 31 de diciembre de 2008.

El Presidente respondió que instaría al departamento de RR HH para que se pusiese manos a la obra en aras de una pronta resolución de nuestro nuevo convenio.

Desde entonces, a día de hoy, continuamos a la espera de noticias por parte de la empresa.

Por otra lado, el pasado día 12 de Abril, el Presidente de la BBK, colgó en la Intranet un artículo comunicando a todas las personas que formamos parte de la Caja, que el eslogan "ESCUCHAR", va a ser la clave del nuevo plan estratégico de la Obra Social.

Como a las trabajadoras y trabajadores de la Obra Social propia no nos llega esta información ya que carecemos de medios informáticos en nuestros puestos de trabajo, os la incluimos en esta página. Y aprovechamos para preguntar al presidente si la opinión directa del personal de la Obra Social le interesa, ya que precisamente dicho personal es el que mantiene un contacto asiduo y directo con los usuarios finales de nuestra Obra social.



*Escuchar. Va a ser la clave del nuevo Plan Estratégico de la Obra Social, en cuya elaboración vamos a comenzar a trabajar próximamente, tal y como informamos en la Asamblea General. Y escuchar a clientela, a instituciones, a entidades sociales, a proveedores, en definitiva, a nuestro entorno, va a requerir la implicación de todas las personas que formamos parte de la Caja. Además, nuestra propia opinión también va a ser muy importante.*

*Sabemos que somos La Obra Social con mayúsculas de Bizkaia, y una de las más importantes de todo el Estado. Pero, ¿cumple las expectativas de plantilla, de clientes, de la sociedad en general? Es la pregunta que vamos a realizar en los próximos meses a cientos de personas, en un gran proceso de reflexión participativo, e innovador abierto a toda la sociedad, en la que todas las opiniones van a ser bienvenidas y necesarias.*

*¿Qué sabes de la OBS, qué esperas de ella? Serán preguntas que escucharéis una y otra vez en las próximas semanas, tanto quienes estéis dispuestos a participar en los 'focus groups', en las entrevistas personales o en los 'World Café', como quienes queráis expresaros en nuestra Intranet, que va a ser el foro abierto a la participación.*

*El nuevo Plan Estratégico basará su trabajo en escuchar, escucharte, escucharnos. Vuestra opinión cuenta. Es más, sois una de las piezas clave del proceso, ya que os encontraréis en contacto directo con la clientela, por lo que el trabajo en equipo nos permitirá llegar a más personas, de forma más eficaz.*

*Estoy convencido de que nos encontramos ante una gran oportunidad de convertir nuestra Obra Social en la Obra de los clientes de la Caja. Sin duda, estamos a punto de iniciar un proceso pionero, que va a exigirnos mucho. El objetivo es alinear la actividad de la OBS con la visión de la clientela, con quienes queremos compartir un proyecto vinculado a nuestro ADN. Lo lograremos con el compromiso de todos y todas*

## Por el empleo con derechos y la garantía de nuestras pensiones

# mayo

Este Primero de Mayo de 2010, en el que se cumplen 120 años de su primera celebración en España, los trabajadores y trabajadoras de los cinco continentes celebramos el "Día Internacional del Trabajo" para demandar un empleo con derechos, y para exigir un mundo más justo, en el que impere el reconocimiento y defensa de los derechos humanos y los valores universales de Democracia, Paz, Libertad, Justicia, Igualdad y Solidaridad.

# maiatza



### 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

