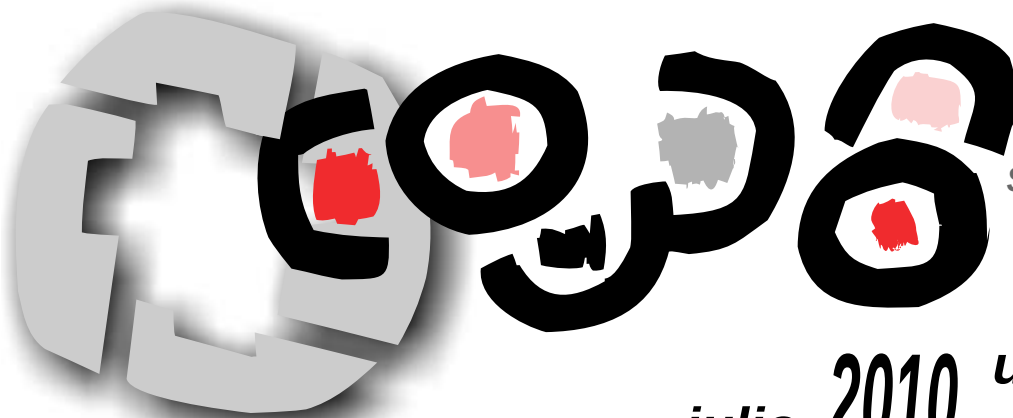




Sección sindical de CC OO - BBK

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/

julio 2010 *uztaila*

Nº 253

Euskal kutxen bat-egitea alde batera utziz, BBK-k egin duen ahalegin berriaren ondorioarekin bat datorren atsotizen bat aurkitu ahal izango dugu, erderaz zein euskaraz. Cajasur delakoa hartzeko enkantean egindako eskaintzaz ari gara: "hirugarrenean asmatu".

Baina, batez ere, galdetu behar dena zera da, ea edozein ahalegina logikoa den ala aurrezkiko sektorearen berrantolamendua (?) bihurtu den lasterketa zoroa soilik. Logikoa da arrisku maila handia hartzea, Andaluzia bezalako eskualdean bereziki kontzentratua? Aktiboak zaintzeko nolako neurriak hartu behar dira hau bezalako operazioari ekiteko gutxieneko bermeaz? Benetan, ez diogu logikarik ikusten.

hirugarrenean asmatu



no hay dos sin tres, o... *a la tercera va la vencida*

El refranero castellano acogerá cómodamente cualquiera que sea la resolución del nuevo intento de BBK para crecer al margen de la fusión de las cajas vascas. Nos referimos a la decisión de concurrir a la puja por Cajasur: "No hay dos sin tres" o "a la tercera va la vencida".

Pero, sobre todo, hay que preguntarse si cualquier intento tiene lógica o es parte de esa carrera desenfrenada en que se ha convertido la reordenación (?) del sector de ahorro. ¿Tiene lógica la adquisición de un importante nivel de riesgo, especialmente concentrado en una región de las características de Andalucía? ¿Qué nivel de protección de activos es necesario para abordar con una mínima garantía una operación como esa? Francamente, no le vemos ninguna lógica.

Cajasur es, como lo fue en su día CCM, la evidencia de todos los errores de los distintos agentes que intervienen en la crisis del sector: Banco de España, autoridades autonómicas, gestores. Ya en 2007, desde COMFIA-CCOO, apuntábamos que iba a ser necesaria una reestructuración del sistema financiero y que para que fuera ordenada se necesitaba reconocer el problema, coraje para afrontarlo y consenso para resolverlo, desde el punto de vista laboral con el menor trauma posible y desde el punto de vista general con reformas legislativas que permitieran superar a las cajas las limitaciones de su modelo manteniendo su naturaleza jurídica. Pero el Gobierno y el Banco de España han preferido que el sector “se cociera en su propia salsa”, dejando pasar el tiempo para que el deterioro de los márgenes convirtiera la situación en irreversible. Esa inacción interesada de quien tenía la responsabilidad de poner orden ha sido aprovechada por los gestores de las cajas, quienes, a la voz de “esta es la mía”, han metido un arreón espectacular a la vieja aspiración de convertir las cajas en bancos.



En ese impulso bancarizador hay que reconocer que nuestro Presidente está impartiendo doctrina. Su comparecencia ante la plantilla de Madrid ha sido un nuevo ejercicio de la prédica de la “buena nueva”: bajo la fórmula que sea, de lo que se trata es de convertir a las cajas en sociedades por acciones. Separar, al modo italiano, la actividad financiera de la Obra Social, escamotear la gestión financiera del control social (sociedad civil, plantilla...) y “tutti contenti”. Francamente, nos gustaría un mayor compromiso de nuestras más altas instancias con el modelo social de las empresas que dirigen, pero parece que la cultura de procedencia puede más. No creen en un modelo contra el que han competido años y punto.

Como ya hemos manifestado en varias ocasiones, y como volvimos a plantearle al Presidente en la reunión de Madrid, CC OO podemos compartir parte del diagnóstico pero discrepamos radicalmente del tratamiento. Y pondremos todo nuestro empeño en que la reforma de la Ley Orgánica de Cajas (LORCA) que se está cocinando no se pliegue a los intereses de aquellos que tratan de apropiarse de las cajas de ahorros, bien porque quieren deshacerse de un incómodo competidor, bien porque quieren hacerse con sus participaciones empresariales, bien porque prefieran ser sus dueños que sus clientes. Aunque mucho nos tememos que en la pendiente por la que se desliza el Gobierno nos acaben vendiendo la moto de que para salir de la crisis, aparte de reformar el mercado de trabajo o las pensiones, hay que convertir las cajas en bancos.

En definitiva, frente a quienes plantean como algo indiscutible la sustitución de la propiedad social de las cajas por el capital, afirmamos que la capitalización de las cajas y el mantenimiento de su propiedad social son perfectamente conciliables: Las cajas deben reforzarse y sanearse justamente para seguir siendo de la sociedad y no para ser de unos pocos.

Con unos meses de retraso pero, por fin, se produjo la esperada visita del presidente a la red de Madrid. Se levantó mucha expectativa, dadas las fechas en las que esta reunión se producía, y podemos decir que cumplió con lo pronosticado: hubo noticias. Aunque no sean todas de nuestro gusto.

En primer lugar queremos hacer constar que damos la bienvenida a la diferencia de carácter con el anterior presidente. Mario Fernández baja al ruedo, durante sus intervenciones y después de ellas. Sorprende ver, con menos de un año en la presidencia, cómo ya conoce y saluda familiarmente a muchas de las personas de la plantilla. Igualmente le felicitamos por reconocer públicamente, y en varias ocasiones, la legitimidad y el papel fundamental que juegan los sindicatos en la BBK.

El Presidente visita Madrid

El presidente realizó una intervención didáctica en la que viajó desde la situación del sector de Cajas de Ahorros hasta el futuro de la BBK. Resumiendo sus ideas podemos decir que, si su nombramiento generalizó la frase “viene a hacer la fusión”, parece que Mario Fernández pasará a la historia de BBK por ser el mayor impulsor de la bancarización de la Caja. El presidente dibuja un panorama en el que la Ley de Cajas de Ahorro va a implantar el modelo italiano (la Caja queda como una fundación con Obra Social y se convierte en propietaria de un banco al que se traspasa el negocio), pero, en cualquier caso, también reconoció que la figura del SIP le parece un instrumento a través del cual conseguir una fusión como forma para crecer. Así, relató el intento de fusión fría con la CAM (proyecto en el que toda la BBK pasaba a pertenecer al SIP y no sólo la plantilla de la red de Expansión) y cómo fracasó al no cumplirse finalmente las dos premisas sin las que BBK no acometerá ninguna operación: sede social en Bilbao y mayoría en la entidad resultante.

Evidentemente, en CC OO, con una experiencia de más de 30 años en el sector de Cajas de Ahorro (más que la mayoría de los directivos de las propias cajas), estamos lejos de apostar por la bancarización como fórmula para solucionar los problemas de las cajas y menos aún en el caso de BBK.

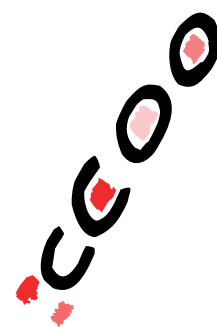
El presidente hizo pública también su intención de concurrir a la subasta por Cajasur (con las reservas necesarias ya que queda por estudiar más en profundidad los datos de la caja intervenida), sin poder especificar todavía cuál será la fórmula a utilizar para realizar la operación. La idea del presidente es crecer en tamaño, “por lo civil o por lo militar”, como fórmula para sortear las dificultades que nos vendrán sobrevenidas por las normas contables de Basilea 3 y el incremento de las dotaciones. De no salir esta operación, la BBK esperará a la llamada segunda vuelta en la que, seguro, habrá nuevas oportunidades de crecimiento (vía SIP, vía fusión, vía compra de red...).

Nuevamente descartó la posibilidad de acometer en este año la fusión de las cajas vascas y, aprovechando que el Manzanares pasa por Madrid, le mandó un recadito al presidente de la Vital y la posible resolución judicial sobre la nulidad de su nombramiento.

En el turno de intervenciones, un representante de CC OO preguntó si el presidente podía ofrecer garantía de empleo y respeto de las condiciones laborales de la plantilla de BBK en cualquier operación que suponga un traspaso de plantilla a una nueva entidad (un SIP o una fusión), a lo que éste respondió ofreciendo garantías de que la plantilla de BBK, en todo caso, se irá con su “mochila” de derechos actuales. Nos tranquiliza saber que, al menos, ésta es su premisa de partida. Por cierto, dada la importancia del evento y de los temas allí tratados, nos llama la atención el hecho de que la única intervención sindical fuera, precisamente, la de CC OO.

Es evidente que soplan “huracanes” de cambio en la BBK y, aunque negarse a los cambios no es aconsejable, tampoco debemos dejarnos arrastrar por la corriente sino tomar nuestras propias decisiones y de acuerdo a nuestros propios intereses.

Desde CC OO vamos a estar muy atentos a estos movimientos y vamos a defender nuestras ideas sobre el futuro de BBK, que, desde luego, no pasan por la bancarización de nuestra actividad.



HAZIA - epsv Información

Al cierre del mes de mayo, Hazia tiene invertido el 88,4% de su cartera en Renta fija y el resto en Renta Variable o similar.

LA RENTABILIDAD anual esperada para 2010 (manteniéndose estable la Bolsa en lo que queda de año) se aproximaría al 3,5%.

Dados los altibajos de la Bolsa, el Comité de Inversiones de Hazia aprobó la realización de una **cobertura de la cartera de renta variable**, mediante la compraventa de opciones sobre el Euro Stoxx. De esta forma se pretende reducir el impacto en la rentabilidad de la EPSV, ante una posible caída de la Bolsa en lo que queda de año.

Con esta cobertura, una caída de la Bolsa de un 25%, haría que la rentabilidad bajase al 2% a final de año (desde el 3,5% estimado), esa caída del 25%, sin cobertura, haría que la rentabilidad anual fuese de un 0% o mínimamente negativa. Con la cobertura realizada sería necesaria una caída de la Bolsa superior al 35%, para que la rentabilidad de Hazia en 2010 llegase a ser negativa.

Por el contrario, una subida del 25% proporcionaría una rentabilidad del 6% a final de año, con o sin cobertura.

LA DIVERSIFICACION: En tiempos tan revueltos como los actuales, la rentabilidad es importante, pero quizás lo sea más la diversificación del riesgo, y en este apartado la cartera de Hazia tiene una composición sumamente prudente.

Por emisores, sólo tenemos un 5% del patrimonio invertido en emisiones BBK, y porcentajes de entre el 1,25% y el 2% en emisiones de Iberdrola, Telefónica, Deustch Telekom, BBVA, Repsol, y RWE AG. El resto de nuestras inversiones suponen una concentración inferior al 1,25% del patrimonio, con lo que cualquier percance supondría un impacto reducido en nuestra rentabilidad anual.

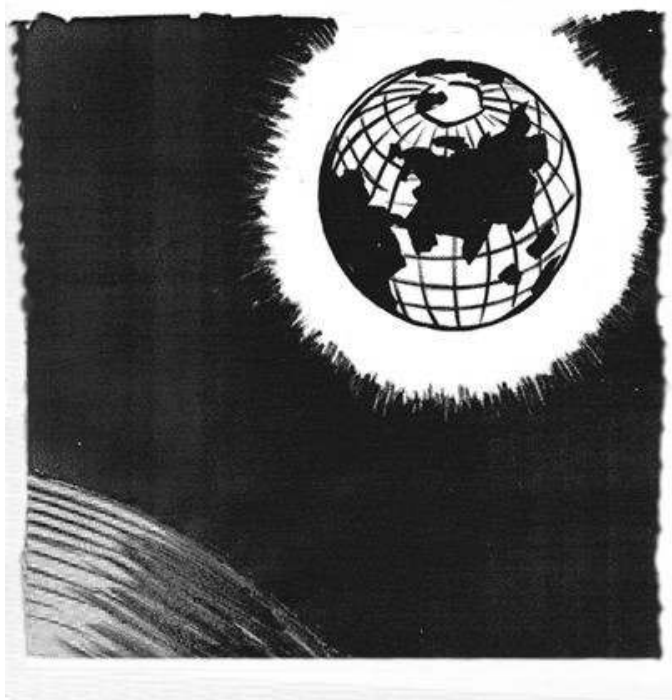
Evidentemente la concentración en Deuda Publica sí supera estos porcentajes, que suponen alrededor de un 39%.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA INVERSION DE HAZIA (ISR):

Estamos realizando un análisis de nuestras inversiones para verificar que cumplen unos mínimos criterios de ISR. En una primera fase de éste análisis, se ha concluido que mas del 90% de nuestras inversiones sí que cumplen esos criterios, y que sobre el 10% restante hay que profundizar en los análisis. Las inversiones que suponen ese 10% del patrimonio no serian de emisores públicos, ni de Cajas de Ahorros, ni de títulos recogidos en índices reconocidos de sostenibilidad, ya que muchos emisores no se preocupan por aparecer en esos índices, lo que no quiere decir que se trate de emisores reprochables por su conducta social.

Seguiremos trabajando para tener una evaluación más concluyente sobre este aspecto, y os informaremos del resultado.

SEGÚN LOS ÚLTIMOS DESCUBRIMIENTOS DE LOS ASTRÓNOMOS
NEOLIBERALES, EL UNIVERSO PUDO TENER UN ORIGEN FINAN-
CIERO



igualdad: PERMISOS PARA MAYORES DE 55 AÑOS

La Caja ha respondido a la propuesta conjunta de la Parte Social de Reglamento para los Permisos Parcialmente Retribuidos y la Reducción de Jornada para mayores de 55 años. Nos ha contestado con un texto "aligerado" de lo más positivo para la conciliación que nuestro texto incluía. La posibilidad de que la reducción de jornada se pudiera acumular por jornadas completas en determinados periodos, así como que las personas a las que no les queden 5 años para la jubilación, pudieran acogerse al Permiso por el tiempo proporcional que les queda hasta dicha fecha.

Siempre hemos dicho que esta no es una negociación de Convenio, es el desarrollo de algo que ya está escrito y firmado, no hay nada que intercambiar, y la Caja ha optado por atenerse al texto de la forma más literal posible. Bueno, quieren limitar el número de veces que se puede solicitar el permiso y han añadido algún ascua a su sardina, ascua que trataremos de enfriar, en la medida de lo posible.

En el Convenio se encargó a la Comisión de Igualdad y Conciliación la redacción de un Reglamento porque estos nuevos derechos se entendían como la posibilidad de que un colectivo con necesidades específicas, bien de salud o de próximo cambio de vida, pudiera conciliar mejor su vida personal y laboral durante algunos periodos. Desde recibir un tratamiento en un balneario contra la artritis reumatoide sin emplear las vacaciones, hasta un intensivo de ingles porque en la jubilación pretendes traducir a Joyce.

La negociación sólo es el intento de hacer que la aplicación de un derecho, al que se acogerá poca gente puesto que es muy caro, pueda ser flexible para acomodarse a las necesidades personales sin perjudicar al negocio ni a la Caja. Eso ya lo dejamos escrito en Convenio, y puede ser de interés para ambas partes el que ese derecho se acumule en días en vez de a base de reducciones diarias, a lo que se tiene derecho en cualquier caso, bien para la sustitución de la persona, bien para la distribución de su trabajo de otra manera.

Parece que esos análisis que hacen gabinetes y organismos de todo tipo sobre lo estupendo que es para cualquier negocio y su productividad que la plantilla sienta que también sus problemas y/o aspiraciones personales son atendidos, en lo posible, por la empresa, no son los que orientan el quehacer en la política de RR.HH.

comisión de SEGUIMIENTO DE PUESTOS

El pasado día 11 de Junio se reunió la Comisión de seguimiento de puestos. En ésta reunión la Caja anunció su intención de proceder, dentro del mes de Julio y con carácter efectivo desde el mismo día 1 de ese mes, a los nombramientos de la mitad de los, aproximadamente noventa, puestos de subdirección de oficina que permanecen vacantes en la red. Estos nombramientos son consecuencia directa, aunque con un cierto retraso, de la aplicación estricta del Convenio Colectivo vigente.

Hacemos notar que la obligación de cubrir las vacantes en puestos de subdirección no afectan a aquellas oficinas que hayan alcanzado la categoría C durante el año 2009 ya que aún no está consolidada dicha categoría.

En cualquier caso esta medida que, por nuestra parte, veníamos reclamando con insistencia a la Caja y que se completará con el resto de nombramientos antes del 31 de diciembre, supone un paso más en el avance del Convenio, tal y como en su texto quedó recogido.

Convenio, por otra parte, tan criticado por los sindicatos que no quisieron rubricarlo y que, pese a todo, alcanza ahora otro de sus objetivos más importantes: el cubrir con los preceptivos nombramientos, las vacantes de los cerca de noventa puestos de subdirección de oficina que permanecían vacantes.



¿Reforma laboral? Sí, pero otra.

Por su interés y evidente actualidad, reproducimos a continuación el siguiente análisis, publicado en el diario El País del pasado 18 de Junio

"La crisis económica no tiene sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado de trabajo. En todo caso, la relación es inversa, y el mercado de trabajo termina reflejando algunas de las consecuencias y efectos de las crisis.

Las causas -y por tanto, las respuestas- hay que buscarlas en la caída en picado de los sectores que propiciaron una burbuja de empleo, en los problemas de liquidez y financiación de las empresas, en el colapso de la función del sistema financiero y en la falta de confianza de los empresarios, como sucede con los consumidores. Sin olvidar los efectos que la crisis ha provocado en un tejido productivo que tiene grandes debilidades estructurales, que todo el mundo conoce y reconoce, pero que se ignoran deliberadamente en el momento de diseñar estrategias de salida.

Por tanto, la reforma laboral introducida por el Gobierno no camina en la dirección correcta, sobre todo porque insiste en la idea de que la regulación de las relaciones laborales ha contribuido a empeorar las cosas por su rigidez. Eso no es cierto. En el año 2009, en plena recesión, se hicieron más de 13 millones de contratos temporales, y los empleadores no tuvieron especiales problemas para reducir sus plantillas, lo que llevó al desempleo a más de cuatro millones de personas, mientras que solamente unos 500.000 trabajadores quedaron sujetos a medidas más defensivas (suspensión o reducción de jornada).

No hay dato que demuestre que los empleadores tuvieron problemas para contratar y despedir, más bien todo lo contrario; esa facilidad a la entrada y salida es lo que les llevó a anteponer los ajustes de plantilla a las medidas de flexibilidad interna.



Si no se reduce esa flexibilidad, devolviendo la contratación temporal a una estricta causalidad, y no se restringe el despido a supuestos de necesidad, nuestros empleadores seguirán instalados en la cultura de la precariedad, afrontando la crisis mediante reducciones de plantilla, e incluso acudiendo al despido express de trabajadores de poca antigüedad, pues resulta muy barato.

Esta reforma facilita el despido, abaratándolo, reduciendo los supuestos actuales de nulidad y socializando parte de la indemnización, lo que no tiene sentido en general.

Pone en evidencia que la orientación dada ha sido no solo la de eliminar las garantías legales sino rebajar las causas por las que la empresa puede echar a sus trabajadores.

No se actúa sin embargo con la misma intensidad en lo que a la contratación temporal se refiere: no se desvincula el contrato de obra de las contrataciones y subcontratas -como hubiese sido necesario-, y no se incide sobre la rotación de distintos trabajadores en un mismo puesto.

La reforma no es acertada y resulta regresiva. Es ineficaz porque no aborda los problemas reales del mundo laboral. Es injusta socialmente porque hace recaer las consecuencias de la crisis sobre la mayoría de la población que no la ha provocado y que padece sus consecuencias, renunciando a que la paguen quienes la han provocado, que además en muchos casos se han enriquecido con ella. Y además, desbarata el sistema de pactos y de acuerdos de empresa, y los subordina al interés empresarial, fijado unilateralmente.

En definitiva, medidas laborales sí, pero no las que se han adoptado."

Carlos L. Alfonso
(Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la
Universidad de Valencia)
El País 18 de Junio de 2010



CONVENIO

Tras cinco meses de negociaciones, por fin hemos alcanzado un acuerdo para la firma del Convenio cuyos principales puntos son los siguientes:

Vigencia: 3 años.

Conciliación Familiar:

7 horas para acompañamiento.

Prejubilaciones:

A los 60 años y al 90% del salario bruto anual.

EPSV:

Aportación extraordinaria para la plantilla que se prejuble de 2.000€.

Empleo:

Contratos en prácticas: 1º año 80%; 2º año 90%.

Actividad Socio-Cultural:

Pasar de los 6.000 € actuales a 7.000 €

Incremento Salarial:

2009 Consolidación salarial.
2010 4,5% para los niveles 4, 5 y 6.
 Resto de la plantilla 2,3%.
2011 IPC para toda la plantilla.
2012 IPC para toda la plantilla.

Plus de desplazamiento 4 € máximo diario y ampliar al conjunto de la plantilla.

Kilometraje 0,29 €.

Resto de Pluses actualización al IPC.

Acción Social:

Sustituir la actual ayuda de estudio por una ayuda de 900€ por hijo de 0 a 23 años.

Mantener la situación actual este año.

Creación de una ayuda por nacimiento de 700 €.

Cambiar la bolsa de navidad por 110 € anuales.

Varios:

En una Comisión de Personal se regularán las funciones de las personas desplazadas de Reina de la Paz y Villaro.

Se incorporará un protocolo de acoso, se constituirá una Comisión de Empleo y se equiparan todos los derechos de los matrimonios a las parejas de hecho.

Jornada:

Un día de libre disposición para la plantilla que no lo tiene.

Fiesta patronal: Para toda la plantilla y trasladable.

El día 26/12 será de libranza general.

Los centros CVA y UPM dos días de reducción de jornada.

Préstamos:

Mejoras de vivienda pasar de 18.000 a 20.000 €.

Vivienda de veraneo pasar de 90.000 a 100.000 €.

Cuenta de Crédito pasar de 33.000 a 35.000 €.

Ayuda al Comité de Empresa:

Pasar de los 1.202 € actuales a 1.300 €.

Nuestra valoración respecto a este acuerdo es claramente positiva. En él se recoge, en primer lugar, la incorporación a tablas de la desviación del 1% sobre el IPC del año 2009 y un importante incremento salarial para 2010; la posibilidad de alcanzar la prejubilación para todas las personas que cumplan los 60 años durante la vigencia del Convenio; ampliaciones en los campos de la conciliación familiar, acción social (se crea una ayuda por nacimiento de hijo/a); incorporamos al Convenio la equiparación de las parejas de hecho y mejoramos la reglamentación que afecta al salario de los contratos de prácticas. Un Convenio que supone una mejora para el conjunto de la plantilla.

Una mejora que podía haber recogido a la parte de la plantilla que perteneciendo a los niveles 4, 5 y 6 están clasificados como categorías a extinguir. CC OO presentó una propuesta para recoger a estas personas, pero la propuesta fue rechazada por el resto de los sindicatos.

Aunque esta propuesta no fue aceptada, entendimos que el conjunto del Convenio es positivo y prueba de ello es que la firma se ha realizado por la totalidad de los sindicatos presentes en la Obra Social.

A S Í,

Despido más fácil
y más baratoNO a los recortes
sociales y laboralesHUELGA
GENERAL
yo voy

29 de septiembre

EL GOBIERNO CEDE
A LAS PRESIONES DEL
LIBERALISMO Y DE
LOS MERCADOS,
RECORTANDO DERECHOS
A TRABAJADORES
Y PENSIONISTAS



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 CCOO