

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/

verano 2011 ^{uda}

Nº 258

bbk+kutxa +vital : bigarren ekitaldia



Hasi da irailaren erdi inguruan BBK, Kutxa eta Vitalen Babeserako Sistema Instituzionalen proiektua bozkatuko duten Biltzarren atzerako kontaketa.

Joan den ekainaren 30eko administrazio kontseiluek eman zioten hasiera bigarren fase honi. Azpimarratu beharreko datu bat: egin ziren hiru kontseiluetan plantillen ordezkariak proiektuaren kontrako bozka eman zuten arrazoi desberdinengatik, baina pentsatu nahi dugu denak ados egongo zirela arrazoi horietako batekin: lan akordiorik eza.

Proiektua jakinarazi zenetik hona, badirudi presidenteen helburu nagusia izan dela erabakitzea zein den kutxa bakoitzak etorkizuneko bankuko akziodunen artean izango duen "pisua" eta baita ere akordio batera iristea hurrengo buletinean azalduko ditugun beste zenbait gairen inguruan.



bbk+kutxa +vital : segundo acto

Ha comenzado la cuenta atrás de las Asambleas que, a mediados de setiembre, votarán el proyecto de SIP entre BBK, Kutxa y Vital.

El pistoletazo de salida de esta segunda fase lo dieron los consejos de administración el pasado 30 de junio. Un dato a remarcar: en los tres consejos la representación de las plantillas votó en contra del proyecto por distintas razones aunque queremos creer que alguna, la ausencia de un acuerdo laboral, era común.

Desde que el proyecto se hizo público hasta ahora parece que el principal afán de los presidentes ha sido alcanzar un acuerdo sobre el "peso" de cada caja en el accionariado del futuro banco, así como sobre algunas otras cuestiones que comentaremos en el boletín.

Pero si hay algo relevante en lo aprobado en el consejo de BBK –y en el de Vital- es que tenemos Plan B para el caso, que se debe considerar bastante probable, de que, como en 2008, el proyecto no obtenga un respaldo suficiente –mayoría cualificada de dos tercios- en la asamblea de Kutxa. Lo que se someterá a aprobación en la asamblea de BBK –y de Vital- es el SIP a tres o en su defecto un SIP a dos, con sus proporciones de capital, miembros en el consejo y “su camiseta y su canesú”.

Es decir que todo el personal tiene que tener claro que si el proyecto sale aprobado en Kutxa, el 1 de enero de 2012 seremos transferidos a un banco y si no sale ¡¡también!! Eso sí, a un banco un poco más pequeño, pero banco al fin y al cabo. Y que nadie tenga dudas de que en el caso hipotético de que no hubiera un SIP con Vital, también seríamos transferidos a un banco (en este caso incluso antes).

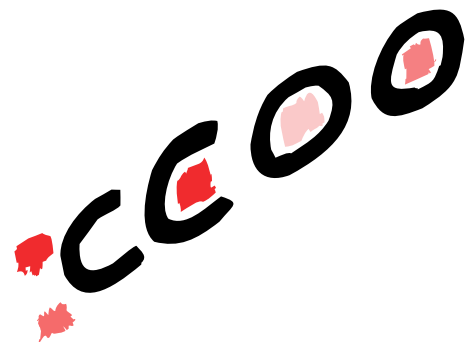
CC OO no hizo en el consejo de Kutxa más que cumplir con lo que venía anunciando –a pesar de la sarta de estupideces que hemos visto publicadas desde hace meses-: Sin acuerdo laboral aceptable no apoyaremos el proyecto. Y nuestro voto en la asamblea de Kutxa es el anuncio del que haremos en las tres asambleas en setiembre si el planteamiento laboral de la integración, o como se le quiera llamar, no cambia sustancialmente.

Habrá que valorar, como no podía ser menos, los compromisos sobre la Obra Social y la posible participación de representantes de la plantilla en el consejo de administración del nuevo banco (que, por cierto, está incluida en el proyecto de la Ley Vasca de Cajas), pero, no nos engañemos y no os dejéis engañar: la madre del cordero está en el acuerdo laboral, sin acuerdo laboral, no habrá apoyo al proyecto. Lo diga Agamenón o su porquero.

La aritmética de las asambleas nos dice que nuestros votos pueden pesar más en unas que en otras. Como siempre hemos hecho, actuaremos con responsabilidad. No estamos ni entre quienes desde su irrelevancia e irresponsabilidad autoproclamada dedican su tiempo al bla, bla, bla, ni entre quienes esterilizan cualquier posibilidad negociadora proclamando que en ningún caso votarán a favor en las asambleas (salvo que se les otorgue el “marco vasco”).

Por nuestra parte intentamos trasladar la importancia relativa de nuestros votos en las asambleas a la negociación, para alcanzar un acuerdo laboral que proteja a las plantillas. Eso no va a permitir, como algunos piensan ingenua o demagógicamente, obtener la luna, pero puede ser un elemento significativo en aras a mejorar las posibilidades de un acuerdo satisfactorio.

En cualquier caso, si no fuera por los votos que podemos administrar en las asambleas ¡de qué íbamos a tener ahora mismo una mesa laboral abierta! (que, por cierto, CC OO ha sido el único sindicato en reclamar desde el mismo 23 de marzo en que se anunció el proyecto de SIP)



¿Por qué es tan importante el ACUERDO LABORAL?

Hay vida sin acuerdo laboral, pero no es vida

El proyecto de SIP de las cajas vascas implica, simultáneamente, dos cuestiones de extraordinario calado. En primer lugar, supone el traspaso de, entre otros "activos", toda la plantilla a una nueva sociedad, un banco cuyas acciones, en principio, serán propiedad de las cajas. Es decir, nuestro empleador pasará de ser una caja a ser un banco.

¿Qué consecuencias puede tener este cambio (independientemente que sea un SIP a tres, a dos o a uno)? Pues que si no estamos listos, por estricta aplicación de la legalidad, nos podemos encontrar con que, a futuro, el convenio de aplicación a la nueva sociedad sea el convenio de banca (ver estatuto de los trabajadores **art. 44**). Cerrar el paso a esa posibilidad exige acordar las bases sobre las que se va a estructurar el convenio de la nueva empresa que tendría, que ser un convenio construido como unificación y homologación de los convenios de las dos o tres cajas que se incorporen al banco y desvinculando a éste expresamente del convenio de banca. Por si acaso.

Esa pues, es una de las cuestiones que debe asegurarse un acuerdo laboral y creemos que es una de las cosas en las que lograr un acuerdo con las empresas puede presentar menos dificultades (a este respecto, resultan cómicas las manifestaciones de ELA y LAB en la prensa acusándonos de tener no sabemos qué tipo de acuerdo secreto para aplicar el convenio de banca en la sociedad que resulte, pero tampoco merece la pena perder mucho tiempo con esas majaderías).

Ayudaría notablemente a evitar riesgos cerrar el convenio, actualmente en prórroga tras su vencimiento el 31.12.10, dándole vigencia nueva a sus disposiciones "hasta que sea sustituido por el convenio de empresa del nuevo banco". Por eso hemos planteado en la mesa Laboral, en su primera reunión, la firma de los tres convenios, que tendría que materializarse, en su caso, en cada una de las mesas negociadoras. O sea que, riesgos... "haberlos, haylos".

Por otro lado, ese traspaso de activos al banco nos plantea el problema capital de las garantías sobre el empleo. No sólo pasamos a un banco, la cuestión es que no pasamos solos/as. Se funden tres (o dos) plantillas y sabemos lo que eso significa: unificación de los servicios centrales, redundancia, mínima, de redes en algunas zonas... Ese es el terreno en el que las empresas, como en el resto del sector, las empresas quieren rentabilizar las sinergias de la integración: ahorrando costes operativos y de personal. (También sobre esto hay algunos que se hacen un verdadero galimatías: primero se dedican a "aterrorizar" a la plantilla de la expansión diciendo que va a sobrar un montón de "peña", luego se hacen los "longuis", para acabar -¡faltaría más!- concluyendo que la culpa de todo lo que pase la va a tener CC OO).

CC OO ha planteado, desde el primer momento en que se hizo público el proyecto del SIP, la exigencia de un compromiso, por parte de las cajas, que garantice que en ningún caso se aplicarán medidas traumáticas de extinción de contratos. Las cajas, por ahora, no han soltado prenda en la mesa laboral sobre qué porcentaje de plantilla estiman que pueda "sobrar", pero en el momento en que esto se escribe han sido tajantes: "renuncian a medidas traumáticas EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE". Es decir, que no renuncian. Se reservan la posibilidad de recurrir a medidas traumáticas, aunque lo harán con hondo pesar.



La imprescindible renuncia de las cajas vascas a cualquier medida traumática (o lo que es lo mismo, a la utilización de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores) se tiene que acompañar con una regulación específica de la movilidad geográfica, compensaciones adecuadas a posibles bajas voluntarias (aunque como se ha visto en otros procesos, es una cuestión que tiene poco recorrido) y un plan de prejubilaciones.

Con esos tres elementos se puede y se debe gestionar los excedentes y la reordenación de la plantilla que la integración pueda implicar. Y por lo visto hasta a hora en las dos reuniones de la mesa laboral la cosa puede estar complicada.



Por otro lado, la integración de tres (o dos) plantillas, con condiciones laborales distintas pone encima de la mesa la necesidad de su unificación en un solo convenio. Cuestión no precisamente sencilla, dadas las diferencias existentes entre los tres convenios. Si bien la negociación de dicho convenio puede exigir un tiempo que se vaya más allá de setiembre hay cuestiones especialmente sensibles que deben quedar salvaguardadas antes de las asambleas como, por ejemplo, la jornada.

En el acuerdo de 2008 para la fusión de BBK y KUTXA, ya se recogía la aplicación de la jornada de BBK en la caja fusionada. En esta ocasión, lo hemos vuelto a plantear como parte fundamental del acuerdo laboral previo a las asambleas en orden a proteger el modelo de jornada y horario a futuro.

La celebración de las asambleas en setiembre es una frontera en la negociación del acuerdo laboral. Que nadie se haga ilusiones, una vez tomada la decisión el interés de las cajas sufrirá un repentino bajón. Al tiempo.

¿Debe tener representación en el Consejo del Banco

LA PLANTILLA

Una de las características fundamentales del modelo de las cajas de ahorros es la singularidad de la composición de sus órganos de gobierno, de su gobierno corporativo, en el que participan entidades fundadoras, ayuntamientos, impositores, otras instituciones públicas y privadas y la plantilla de las propias cajas. Dicha singularidad se ha desarrollado de manera totalmente diversa. Ha generado experiencias muy positivas y estimulantes, que han dado lugar a modelos de éxito y otras absolutamente deleznable, por la manipulación y el intervencionismo político, que son sobre las que se quiere establecer el balance general del modelo de manera fraudulenta por parte del Banco de España, Gobierno, oposición y otros adláteres

Pues bien, uno de los objetivos que persigue la reforma legal de las cajas y, muy especialmente, el ejercicio de la actividad financiera indirectamente a través de un banco, no es otro que alejar el gobierno de las nuevas entidades del control social que pueden ejercer los distintos grupos de interés presentes en los órganos de las cajas. Es por eso por lo que CC OO ha defendido la presencia de representantes de la plantilla y del resto de grupos de interés en los consejos de los nuevos bancos que se están creando por las cajas. Aquí y en Sebastopol.

Y, mira por dónde, la Ley Vasca de Cajas, cuyo anteproyecto se va a someter a debate en el Parlamento Vasco, abre la puerta expresamente a dicha posibilidad. Es decir que atiende a nuestro planteamiento. Que sepamos, es la única.

No somos muy optimistas sobre que este refrendo legal a que la plantilla esté representada en el consejo del banco acabe con el soniquete de que, en nuestro caso, lo planteamos porque somos unos “cochinos vendidos”, mientras que los demás sobre este tema no albergan más que una vocación desinteresada que no se puede aguantar, pero ¡qué le vamos a hacer! Ya dijo Winston Churchill que *“el hombre, ocasionalmente, se tropieza con la verdad, pero en la mayor parte de las ocasiones se levanta y sigue su camino”*. Como si tal cosa, añadimos por nuestra parte.

Sobre cómo establecer dicha presencia, la Ley, por ahora, no dice nada y el redactado permite vislumbrar que, por aquello de la proporcionalidad, será complicado que haya más de un representante de la plantilla en el Consejo del banco, por lo que habrá que pactarlo. Se nos ocurre una fórmula sencilla: que ese puesto se sortee, nos lo juguemos a los chinos –tenemos una afiliada que no ha perdido en los últimos 15 años- o se le adjudique al sindicato menos representativo de las tres cajas.

Por si puede ayudar a pensar en alguna otra posibilidad, recordamos que los 21 miembros de los sindicatos presentes en las actuales asambleas de las tres cajas se reparten de la siguiente manera: CCOO 9; ELA 5, LAB 3; Pixkanaka 2 e Independientes de Caja Vital 2. O que, en las últimas elecciones sindicales, CC OO fue el sindicato que más votos y más representantes obtuvo.

Ni nos va ni nos viene, pero por comentarlo...

Y, precisamente, sobre la representación de la plantilla queremos hacer algunas consideraciones. Estamos convencidos de que la presencia de representantes de la plantilla en los órganos de gobierno de las cajas ha sido y es un “intangibles” determinante para cómo se han configurado los estándares de derechos y relaciones laborales en las cajas a diferencia de los bancos. Y al margen de la valoración que cada uno tenga sobre esa afirmación, de si se piensa que es aprovechable o un mero retoque decorativo que no supone ninguna oportunidad, no hemos visto a ningún sindicato en la caja que renuncie a su derecho de tener representantes en la asamblea, que no intente ampliar dicha representación o que, si su escasa representatividad no le da derecho a estar presente, no corra a solicitar poder asistir como invitado. Por algo será.

Ley Vasca de Cajas

La plantilla tendrá derecho a estar representada en el Consejo del Banco.

Con un año de retraso sobre lo que era preceptivo, el pasado martes día 12 de Julio el Gobierno Vasco aprobó el anteproyecto de Ley Vasca de Cajas de Ahorros que adapta la Ley estatal que entró en vigor el año pasado.

Esta Ley, en su formulación final, la que salga del Parlamento Vasco, será la que regule todo el entramado de relaciones de los nuevos órganos de gobierno de BBK, KUTXA y VITAL con el banco o bancos a los que transfieran su negocio financiero y su aplicación se materializará, se calcula, allá por la primavera de 2012.

Por un lado, la Ley establece una significativa remodelación de los porcentajes que los distintos grupos de interés tienen en las respectivas asambleas generales: las fundadoras reducen su presencia al 12%, cada una (6% la Diputación de Bizkaia y 6% el Ayuntamiento de Bilbao), los ayuntamientos donde existen oficinas de BBK (o del futuro del banco) se quedan con el 17%, las Juntas Generales entran con el 6% y el Parlamento Vasco con el 5%. De esta manera, tal y como mandaba la ley estatal, la presencia pública queda limitada al 40%.

La presencia privada, que engloba el otro 60% (hasta ahora el 50%) se la reparten la clientela con el 47%, las entidades de interés social con el 6% y, finalmente la plantilla con el 7%. Una vez más, nos quedamos en el furgón de cola de todas las leyes autonómicas en cuanto a representación de la plantilla.

Por otro lado, modifica profundamente los mecanismos a través de los cuales la asamblea elige el Consejo de Administración y la Comisión de Control, acabando con la posibilidad de que un grupo político o una coalición dentro de la asamblea, con el 51% de la misma se alzara, como sucede ahora en BBK, con prácticamente el 100% del Consejo y la Comisión de Control. La introducción del criterio de proporcionalidad ha sido defendida por CC OO desde hace décadas en sucesivas reformas y en múltiples intervenciones en distintas sesiones de los órganos de gobierno de las tres cajas. Se acabaron los monopolios, gana la pluralidad y la representatividad de la sociedad.

Finalmente, queremos destacar que la ley llena un vacío legal –la ley estatal no dice ni oste ni moste al respecto- sobre el procedimiento para la elección de los órganos de gobierno en el caso, como puede ser el nuestro, de los SIPs. Y de manera especialmente relevante, aborda la relación entre los órganos de gobierno de las cajas que transfieran su negocio a un banco con el consejo de administración del mismo.

Establece taxativamente, tal y como CC OO ha venido defendiendo desde el inicio de las reformas legales a que se ha visto sometido el sector de cajas de ahorros desde hace un año, que los grupos de interés presentes en los consejos de las cajas, entre otros la plantilla de la caja, deberán estar presentes, en la proporción adecuada, entre los miembros que cada caja designe en el consejo del banco. Teniendo en cuenta que la plantilla ostenta el 7% en los órganos de la caja se puede garantizar que tendrá un representante en el consejo del banco lo que nos parece muy positivo para prolongar el papel de control social que la ley de cajas otorga a los grupos de interés.

Asimismo, establece que cada renovación de los órganos de gobierno de las cajas conllevará su traslación al consejo del banco, cerrando el camino a posibles bloqueos temporales sobre los que se venía especulando y que los presidentes de las cajas negaban solemnemente. Ahora ya no hay dudas.

En una primera valoración creemos que la Ley supone un avance significativo en cuanto a pluralidad y reflejo de la realidad social en las cajas vascas y especialmente positivo nos parece que establezca la prolongación de la presencia e influencia de los grupos de interés –la “propiedad” de las cajas, podríamos decir- hasta el *sancta sanctorum* del banco al que trasladen su negocio.

¡un SIN VIVIR, oiga!

El culebrón “CC OO o la traición continuada” sigue avanzando sin prisa, pero sin pausa, con éxito desigual de audiencia, eso sí.

En un capítulo de hace unas semanas nos enterábamos de que los malvados habían vendido lo poco que les quedaba de su negra alma por un plato de lentejas en forma de poltrona en el consejo del futuro banco y una pasta gansa. Pero en un capítulo más reciente parece que esa poltrona peligraba, lo que tenía a los malvados comiéndose las uñas –a falta de lentejas, digo yo-

También está al rojo vivo la batalla de la pérdida CC OO para impedir “el blindaje”, conjuro que, al parecer, hace que se retiren las aguas del mar Rojo y se derrumben las murallas de Jericó. El pueblo elegido, que por algo es elegido, no cede e incrementa el tono de su letanía: blindaje, blindaje, blindaje. Según parece, en la procesión han sido vistos, incluso, el presidente, el “consejero general” *in pectore* y el director de recursos humanos, que hartos también de la oposición de CC OO al “blindaje” se han sumado al coro.

También estuvo muy bien el capítulo dedicado al “uno o dos convenios”, aunque el desenlace nos pareció un poco infantil, qué queréis que os diga. Resulta que unas sospechosas referencias a si había que hacer “uno o dos convenios”, en la cosa de la integración, no era lo que parecía (un convenio para aquí, otro para allá) o, al menos le parecía a un periódico local. En un truco muy propio de telefilmes baratos –americanadas, en general- e impropio del rigor habitual de los guionistas del que nos ocupa, resultaba que “el uno o dos convenios” se refería a uno o dos convenios en el grupo BBK, es decir de si íbamos a hacer un convenio único con Cajasur o dos. Desde la parte de la expansión brotó un profundo suspiro de alivio y alguna risita por lo bajo. ¡Es que son como niños!

En fin, que la serie nos tiene en un sin vivir. ¿Qué nuevas maldades se les ocurrirán a “los malos”?, si es que todavía les queda alguna. ¿Cómo les harán frente los “buenos”? –con arrojo y gallardía, seguro-

Continuará (es lo bueno que tienen las series).

un ataque de STRESS-TEST

El viernes 15 se publicaban los resultados de las pruebas de esfuerzo a las que la Autoridad Bancaria Europea (EBA) ha sometido a parte del sistema financiero europeo (y decimos parte porque hay algunos que, muy hábiles ellos, han decidido no participar).

BBK ha salido, una vez más, estupenda en la foto de la solvencia: 5ª en el supuesto oficial, 3ª computando las repletas provisiones genéricas. Y todo eso incluyendo a BBK BANK-Cajasur.

Por el lado de KUTXA también la cosa ha lucido, 2ª y 4ª respectivamente en relación con los mismos supuestos. Y tampoco a VITAL le ha ido mal, 6ª y 8ª.

Así que computando a las tres como grupo parece quedaríamos como 5ª, según los criterios de la EBA y 3ª, incluyendo las provisiones genéricas. Igualico, igualico que el grupo BBK en solitario. O sea, que parece que integrando las partes no se perjudica a ninguna de ellas. ¿Hemos entendido bien o nos hemos hecho un lío con tanto dígito y tanto supuesto?

Según fuentes de BBK, “los datos confirman la extraordinaria capacidad del grupo de mejorar sus ratios de solvencia”, sin que quede claro si el grupo es el grupo BBK o el grupo de las tres cajas vascas. ¿O puede ser válida la afirmación en ambos casos?

Lo que parece evidente es que tres cajas con esos resultados no debieran tener ningún problema para abordar los aspectos laborales del proyecto conjunto que están cocinando con amplitud de miras hacia las plantillas.

la OBRA SOCIAL, el alma de las cajas (Según “LA CAIXA”)

Hay que reconocer que La Caixa acertó de lleno cuando lanzó la campaña que afirma “la Obra Social, el alma de La Caixa”

Pero de lo que se trata es de saber si la transmutación de la sustancia de caja a banco va a permitir mantener el alma (que, además, es inmortal ¿no?).

El presidente de BBK ha realizado afirmaciones muy rotundas sobre la voluntad de mantener la Obra Social de las cajas vascas como una seña de identidad fundamental para el futuro. De lo que se trata es de ver si los hechos se corresponden con las palabras.

Por el momento, lo que existe es el compromiso de dotar a la Obra Social, durante los próximos 3 años, con el 30% de los beneficios del banco. ¿Y después?

Mientras la totalidad del capital del futuro banco (haya o no haya integración habrá banco) esté en manos de la(s) caja(s) podemos pensar que se mantendrán los compromisos como en el pasado. En esta hipótesis la incertidumbre fundamental es la evolución a futuro de los resultados del negocio o la presión del Banco de España para que se reduzca dicha aportación. La situación económico-financiera de BBK y las otras dos cajas permite un margen de optimismo sobre ambas cuestiones.

Pero el futuro no está escrito, al menos en parte. Porque respecto de la entrada de nuevos socios en el capital del banco se dice que “no está previsto que se produzca”, pero, al parecer, se escribe en el contrato de grupo que las cajas se garantizarán en cualquier situación la propiedad del 51% del capital (por debajo del 50% deberían convertirse en fundaciones especiales). ¿Y quien nos dice que una próxima aventura en la escalada hacia los primeros puestos del ranking no va a exigir una ampliación de capital del banco?

Está claro que la entrada de capital privado en los bancos que están creando las cajas es una amenaza latente al mantenimiento, al menos en sus niveles actuales, de la Obra Social. Supone un conflicto abierto entre la sustancia - Sociedad Anónima- y el alma –la Obra Social- entre el dividendo privado y el dividendo social.

Las garantías de mantenimiento de los puestos de trabajo de la plantilla de la Obra Social es un requisito imprescindible, pero el plan estratégico debe contemplar las medidas a largo plazo que garanticen su estabilidad y su futuro.

“LA OBRA SOCIAL DE LAS CAJAS SUPONE EL 42% DE TODA LA ACTIVIDAD FUNDACIONAL PRIVADA DE ESPAÑA” (FUNCAS)



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

