

Sección sindical de CC OO - BBK

Rodriguez Arias 1-4º - 48008 Bilbo
94 401 70 24 - 94 401 70 29
Fax 94 401 70 29
e-mail: bbk@comfia.ccoo.es

abril 2005 *apirila*

Nº 222



Plan Director delakoak bere ostoporik haundiena langile kopuruan dauka. Beti salatu egin dugu bbk-k daukan pertsonal politika eta bere helburu bakarra: Kostek murriztea.

Aurrez esan behar dugu zerbitzuaren kalitatea asko makaldu dela.

Política honek harriz bete egin du planaren bidea, honen helburuak eta helmugak ostopatzen. Bizkaian bakarrik 113 langile falta dira, eta aurten zabaldu nahi dituzte 26 bulego berri expansion eta beste zazpi Bizkaian.

Arazo honekin batera, zuzendari eta komertzialak enplegatzean erabiltzen diren trikimaluak ere salatzeakoak dira. Aldatu beharko dugu sistema hau, etorri berrientzat gauzak argi uzten.

SUMARIO	2	Editorial
Balance	5	
6	O.B.S.	AURKIBIDEA
1º de Mayo	8	

la trastienda del Plan Director

Ya lo decíamos. El Plan Director necesita savia nueva para optimizar sus resultados. Y esta nueva savia tiene que ser la que sustituya a esa parte de la plantilla que ya ha llegado al cenit de su vida laboral. No son todos los que desde CC OO propusimos, son bastantes menos, pero finalmente se han decidido por prejubilarse a un tercio del conjunto de nuestra propuesta. Los nacidos en el año 1946.

La operación afecta, en el caso de ser aceptada por los interesados, a un total de 52 personas de las que 34 pertenecen a la red. Este colectivo dejará la Caja a finales del próximo mes de Junio con las mismas condiciones que las pactadas en el Convenio Colectivo. Nuestra enhorabuena a todo el personal afectado.

El desarrollo de la expansión, acordado dentro del Plan Director para el presente año, incluye las siguientes nuevas aperturas en la red: Madrid 11 oficinas, Levante 11 oficinas, Málaga 6 oficinas y, finalmente una nueva sucursal prevista en Zaragoza. La necesidad de cobertura de puestos que presenta en la actualidad la red de Bizkaia plantea a su vez una imperiosa necesidad de creación de empleo.

A la fecha quedan pendientes de contratación mediante concurso público un total de 50 personas. Pero hoy en día nos hallamos en una situación en la que las **necesidades reales** de plantilla son significativamente superiores a esas 50 personas; y por otra parte nos encontramos con que al Plan Director, en su apuesta de crecimiento del negocio (tanto en Bizkaia como en la propia expansión), se le están poniendo cada vez más piedras, pedruscos más bien, para que sus gestores puedan alcanzar los objetivos presupuestados.

Cargas de trabajo en la Red

En este momento ya nadie duda del importante incremento de la carga de trabajo originado con la incorporación de las Pequeñas Empresas y los Comercios. Las cifras de negocio son importantes pero la operatoria que ha incorporado lo es aun más. Las reclamaciones que se producen a raíz de la implantación del cobro de comisiones, por ejemplo, ocasionan un incremento importante de las colas, con la consiguiente ralentización de la operatoria en general.

Ante este panorama la "huida" de un importante sector de la plantilla de Banca Particular a Banca Personal no ha sido cubierta. Como tampoco se han cubierto los "huecos" causados por la prejubilaciones. El resultado de estas "quitas" queda reflejado en toda su crudeza en el cuadro siguiente:

Plantilla de la Red (Bizkaia)

	Plantilla al 12/03	Banca Personal 12/03	Prejubilaciones 01/04	Ingresos 01/04	Banca Personal 10/04	Prejubilaciones 01/05	Banca Personal 01/05	Prejubilaciones 07/05	Retornos 02/05	Déficit
Zona 1ª	154	6	5	1	7	2	1	4	0	24
Zona 2ª	236	5	5	4	6	9	1	4	4 + 3	19
Zona 3ª	183	5	4	9	9	4	1	6	1	19
Zona 4ª	198	4	5	11	8	4	2	5	4	13
Zona 5ª	182	6	4	7	5	7	2	3	1	19
Zona 6ª	169	3	4	5	7	8	3	8	9	19
Resto				63			7			
TOTAL	1.122	-29	-27	+37	-42	-34	+10	-30	+22	113

Los números reflejados indican con toda nitidez las necesidades que la reorganización ha causado en la red. Como siempre, a esta se la puede exprimir. Pero ¿es este el mejor de los medios posibles para lograr la optimización del Plan Director? Creemos sinceramente que no. Más bien nos parece un buen "pedrusco" en el camino.



Contratación

Directores y directoras

La nefasta política de contratación que viene manteniendo el departamento de RR HH en el ámbito de la expansión ha propiciado el que nos encontremos con la necesidad de contratar directores “pescados” en otras entidades para afrontar las nuevas aperturas. Este tipo de contrataciones cierra las puertas al camino de la promoción generando así en la plantilla una situación de malestar y desilusión generalizados tales que provoca en el personal afectado la certeza de ser considerado como un “cero a la izquierda” hasta que no consigan alcanzar su destino geográfico definitivo.

Los “ojeadores” de RR HH rastrean las entidades de la competencia establecidas en la zona en la que va a instalarse una nueva oficina y, como verdaderos usureros, ofrecen a los posibles candidatos y candidatas unos contratos con categorías mínimas y para compensar las diferencias que les pagan en sus bancos y cajas de origen, les ofrecen complementos personales **absorbibles o en base a los resultados obtenidos**.

Desde aquí proponemos que **ÚNICAMENTE SEA ABSORBIBLE LA PARTE DEL COMPLEMENTO PERSONAL QUE SE ALCANCE POR UN CAMBIO DE CATEGORÍA. Y QUE, EN NINGÚN CASO SE ABSORBAN LAS CANTIDADES DERIVADAS DE LOS COMPLEMENTOS DE PUESTO Y DE LOS TRIENIOS.**

Auxiliares de Entrada

En estos momentos ya nadie duda de la urgente necesidad de contratar, **como mínimo**, a las 50 personas pendientes de las pactadas en el Convenio Colectivo. Las diferencias surgen en cómo hacerlo.

Basándonos en las necesidades reales de empleo que existen en este momento en la red comercial, CC OO hacemos pública, una vez más, nuestra propia propuesta:

- a) Retorno inmediato de toda la plantilla contratada durante el año 2004 y destinada fuera de Bizkaia, que manifieste su voluntad de retornar.
- b) Contratación, igualmente inmediata, de la plantilla necesaria para Bizkaia y las áreas de expansión.

La situación se complica cuando el firmante se entera de que su futuro salarial tendrá que pasar forzosamente por los trienios al pertenecer su oficina a una zona en expansión que, compitiendo con la totalidad de la red, difícilmente logrará alcanzar una categoría que refleje un ascenso en su nómina, aunque si la suerte le acompaña y tras una ingente cantidad de tardes “echadas en el tajo”, alcanzará un único ascenso; el resto, a base de trienios e IPC’s.

Pero, aquí llega RR HH con toda su caballería desplegada y, para compensar todas las tardes que meten estas personas, sus incontables prolongaciones de jornada, los malos ratos, sus fines de semana perdidos, etc. etc., les absorben los trienios según se van consolidando y, al final, se quedan cobrando lo mismo que en su anterior entidad pero, además, con su carrera profesional truncada.

Esta forma de actuar, por más que esté recogida y firmada en un contrato, no tiene ningún sentido y su consecuencia más directa es la profunda desmotivación que causa en los afectados. Desde CC OO vamos a trabajar para corregir esta situación y encaminarla hacia criterios de sentido común y racionalidad, sacándola del terreno de la mera economía de costes.

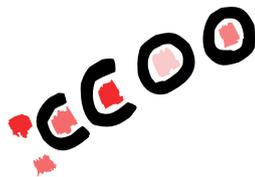
Y esta propuesta, válida tanto para el momento actual como para situaciones sucesivas, es muy clara y precisa. La contratación hay que hacerla con personal residente en la zona en la que se produzcan las necesidades, evidenciadas estas con toda claridad en el cuadro expuesto anteriormente (Plantilla de la Red).

Pero, como es natural, no debemos olvidar que el Plan Director también prevé una serie de nuevas aperturas (Previsiones de apertura de Oficinas para 2005) y los puestos requeridos también hay que cubrirlos. Estamos abiertos a discutir sobre la forma más idónea de hacerlo.

En la siguiente página se reproduce el cuadro de las aperturas previstas para este mismo año 2005.

**PREVISIÓN DE APERTURA DE OFICINAS
PARA EL AÑO 2005**

PROVINCIA	Oficinas Previstas	UBICACIONES
Bizkaia	6	Landako (Durango), Basoselai (Basauri), Mallavia, Miribilla II, Mina del Morro, La Peña II
Madrid	11	Doctor Esquerdo, Móstoles II, Marcelo Usera, Princesa, Atocha, Fuenlabrada II, Las Rozas II, Cea Bermúdez, Getafe II, Alcorcón II, Alcalá de Henares II
Valencia	4	Sagunto, Blasco Ibáñez, Ademuz, Paterna
Alicante	6	Elche, Alfaz del Pi, Santa Pola, Villajoyosa, Calpe, Playa de San Juan
Castellón	1	Villarreal
Málaga	6	Málaga, Torremolinos, San Pedro de Alcántara, Benalmádena, Vélez Málaga, Puerto Banús
Zaragoza	1	Plaza Mozart



Y dicho lo anterior creemos igualmente necesario recordar ahora que a la plantilla hoy desplazada y que ingresó a través de una única oposición para la BBK hay que darle la oportunidad de retornar lo antes posible (compañeros y compañeras de su misma promoción se encuentran en la actualidad en Bizkaia). Negarles esta posibilidad con los argumentos que sea es, simplemente, negar el pan y la sal a unos compañeros y compañeras que forman parte de la misma plantilla que el resto. Si se trata así a los actuales ¿qué no se estará predispuesto a hacer con los futuros?

Engrasar el Plan Director corrigiendo la desafortunada política de plantillas llevada a cabo hasta la fecha nos parece una cuestión de obligado cumplimiento y no nos cansaremos de defender nuestra propuesta, pese a quien pese, ya que consideramos su aplicación de urgente necesidad.

8 de Marzo

Por razones diversas, todas ellas ajenas a nuestra voluntad, este año no hemos publicado el habitual boletín dedicado al 8 de Marzo, conmemoración del Día de la Mujer Trabajadora.

Por las mismas razones tampoco llegamos a incluir en nuestro último número ningún tipo de recordatorio de dicha efeméride. Vaya pues ahora, aunque con retraso, nuestra pequeña aportación a tan señalada fecha por medio de esta viñeta de Quino. Lamentamos sinceramente no haber podido estar a tiempo para conmemorar el 8 de Marzo y pedimos disculpas por ello a quienes se hallan podido sentir molestas y molestos al no encontrar, en su momento, ninguna referencia al respecto. Esperamos que podáis disculparnos.



BBK: cuenta de resultados 2004

Es una sana costumbre analizar en clave sindical la Cuenta de Resultados de la empresa en la que empleados y empleadas dejan sus mejores años, contribuyen al desarrollo social y, sobre todo, luchan por su propio nivel de bienestar. Si la empresa tiene problemas los más perjudicados son ellos y son ellas.

Crecimiento del Negocio

En el año 2004 el Balance de BBK denota un cambio a mejor de la tendencia en la pérdida de cuota de mercado que se había producido en los años anteriores. El crecimiento de recursos de clientes y de la inversión directa en la financiación, sobre todo, de la adquisición de vivienda, presenta cifras que en los años anteriores eran inalcanzables.

Una mejor atención a la red de Oficinas y Gestores ha hecho que el esfuerzo de los empleados genere los crecimientos logrados.

El mismo estilo de redacción del Informe Anual, que nos sirve para hacer este comentario, ha abandonado su carácter en exceso adulador, que lo diferenciaba de los informes publicados por otros bancos y cajas.

La Cuenta de Resultados como indicador de la gestión

La Cuenta de Resultados, por su parte, indica el esfuerzo de la Dirección por transformar en un resultado económico positivo las acciones que han ejecutado los empleados frente a los clientes.

El acierto en la elección de los segmentos adecuados, de los productos oportunos, de los precios aceptados... es el plus añadido a la valoración de la empresa por una Dirección profesional.

En este sentido el Informe Anual destaca un crecimiento en los Beneficios del Grupo BBK de un 11,6% respecto al ejercicio 2003, que como veremos tiene más trabajo de presentación contable (nos referimos a los asientos que traspasan resultados de unos años a otros) que de generación de valor en el año 2004.

Una de las cifras más destacadas como éxito en la Gestión, juntamente con el crecimiento de los Beneficios en un 11,6%, es el destino a Obras Sociales del 30% de los Beneficios.

Si nos molestamos en calcular el 30% sobre los Beneficios citados observamos que la dotación a Obras Sociales en el año 2004 es inferior en 18,29 millones de euros (tres mil millones menos de las antiguas pesetas) a la anunciada en el Informe.

La explicación es que estamos hablando de dos Cuentas de Resultados: la del Grupo BBK (que refleja el crecimiento) y la de BBK, cuya distribución afecta a las Reservas y a la Obra Social. Estos capítulos, que miden con precisión el resultado de la gestión, disminuyen en comparación al año anterior: menos dotación a Reservas y menos dotación a Obras Sociales.

El informe de auditoría (Price-Waterhouse)

Existen dos notas en el citado Informe, que por su impacto en la Cuenta de Resultados parecen complementarias:

1.- Recuerda el auditor la opinión con salvedad de su anterior informe respecto al exceso en la provisión para inversiones estratégicas.

2.- Menciona además la ruptura en la uniformidad de criterio en lo que se refiere a la dotación del Fondo para prejubilados: para los prejubilados en 2004 se tomaron el año anterior de Reservas casi 25 millones de euros y para los del 2005 se ha dispuesto de 16 millones de euros que afectan directamente a Resultados.

En lo que pudiera entenderse como una corrección a la salvedad del informe anterior se recuperan del Fondo citado por los auditores 20 millones de euros que aumentan los Resultados del ejercicio y vienen a ser en términos de flujos financieros una compensación por la utilización con carácter novedoso de la Cuenta de Resultados como financiadora del nuevo Fondo para prejubilaciones.

En resumen

Los empleados han respondido al nuevo reto de recuperar una posición aceptable de la BBK en el mercado. Los clientes han aceptado nuestras demandas. Ahora es el momento de que la Dirección sepa conducir la Caja por este mercado financiero de creciente competitividad.

ESTRATEGIA PROPAGANDÍSTICA DE LA DIRECCIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LA ACTIVIDAD SOCIAL DE BBK

“De vez en cuando di la verdad para que te crean cuando mientes” (JULES RENARD)

La Dirección de la Caja ha decidido difundir por medio de un e-mail dirigido a la plantilla de BBK, actividad financiera, las demandas sindicales para la negociación del nuevo Convenio Colectivo de la actividad social. Por lo que de novedad tiene este planteamiento negociador, de claro carácter disuasorio, debiera hacer reflexionar a la plantilla de la actividad financiera, cuyo Convenio se negociará el próximo año.

Tres son los colectivos en BBK que fijan sus remuneraciones mediante negociación particular o colectiva: determinados miembros de la Dirección, los empleados de la actividad financiera y los de la actividad social. Hasta ahora ninguno de estos colectivos se había apalancado en el otro para airear sus demandas. En cualquier caso los menos transparentes son los contratos de Dirección, ya que los resultados de la negociación colectiva, tanto de la actividad financiera como social, se publican en el Boletín Oficial.

En su momento, CC OO creyó conveniente divulgar las retribuciones de los altos ejecutivos del BBVA y del BSCH, a partir de su publicación exigida por disposición legal. En BBK, a pesar de su carácter fundacional, esta información no es tan transparente como en la banca privada.

Vamos por mal camino: enredar, distraer, provocar incendios gratuitos no son trabajos de buenos gestores, sino de hábiles propagandistas.

Sin entrar en la consideración del Informe por la sarta de despropósitos que contiene, merece la pena tomar nota de la intención de este tipo de propaganda.

No fue en la segunda guerra mundial donde se ensayaron las más sofisticadas mentiras de propaganda política y bélica. La historia de la información mentirosa tiene raíces más profundas en nuestra civilización. Goebbels (*“Una mentira repetida adecuadamente mil veces se convierte en una verdad”*) no hizo sino aplicar con carácter de estridencia trágica lo que otros maestros de la propaganda habían teorizado. Ya nunca más se utilizó la palabra propaganda con una intencionalidad limpia. La propaganda más amarilla recurrió en su tiempo a provocar los acontecimientos que luego magnificaba. En nuestra reciente sociedad virtual parece que toda mentira se acepta si se utiliza el medio de información adecuado.

A Goebbels, el inspirador de estas tácticas le salió mal el invento; a los aprendices les será difícil obtener algún resultado satisfactorio.

Si la Dirección de OBS quiere plantear su plataforma que lo haga en la mesa y que trate de explicar, si quiere, sus pretensiones. No es oportuno difundir un panfleto, aunque el medio sean las técnicas más avanzadas, con pretensiones tan poco claras.

Si quieren realizar comparaciones con los trabajadores de otros entornos similares que lo hagan, pero con datos e información veraz. La plantilla de OBS ha sufrido duros recortes de personal desde la fusión y nunca se han hecho las distribuciones del trabajo de una forma sensiblemente racional: **el 80% de la plantilla de OBS tiene salarios inferiores a los de los auxiliares de entrada de la actividad financiera y no llega al 10% el personal que alcanza el de los auxiliares de 1ª.**

La publicidad sobre el destino del 30% de los Beneficios a OBS debiera producir un incremento del 11,6% en su dotación tal como han crecido los Beneficios. No se pueden utilizar dos lenguajes a la vez: uno para presentar satisfactoriamente el crecimiento de los Beneficios y otro para expresar el Beneficio real, que da lugar a la dotación a OBS y las Reservas, al fin y al cabo las piezas clave de la gestión.

Condicionar la financiación de la OBS a la obtención de Beneficios y su variabilidad, puede tener una interpretación contable, pero **en absoluto los contratos laborales y las remuneraciones de los empleados dependen de datos más o menos aleatorios** como puede ser la consecución de unos determinados Beneficios en un ejercicio económico. ¡Que ni sueñen en utilizar un dato contable, manipulable como se ha demostrado, en condicionar la vida laboral de una plantilla!. (*“Lo que me preocupa no es que me hayas mentado sino que, de ahora en adelante, ya no podré creer en tí”* Nietzsche). La plantilla de la actividad financiera debiera de tomar nota y mantenerse alerta.

La Dirección, una vez más, ha desacertado en sus pretensiones. No nos merecemos una propaganda chusquera y rancia. Si comparáramos sus salarios “secretos” con los del sector, con los de cualquier sector, veríamos que no “casan” con el carácter fundacional de la Caja y menos con las funciones que desarrollan. No demos vuelta a la tortilla: si algunas retribuciones debieran fijar su variabilidad, basada en fijos “razonables”, en función de los Beneficios, serían las de los altos ejecutivos, ya que el Resultado constituye una pista del acierto en su gestión.

La Ola... ¿ciudad sin ley?

El pasado mes de Marzo la Caja nos convocó a todos los sindicatos para informarnos del proyecto que tienen preparado para el futuro del centro de la Ola. Allí se nos comunicó de qué servicios va a disponer el nuevo centro y también de quien los va a llevar a cabo.

La BBK va a poner en marcha dos centros propios, uno dedicado a la “transición a la vida adulta” y el otro como “centro de envejecimiento”. Ambos funcionarán con el propio personal de la Ola y con el procedente de Iturlán. Para tal fin, el personal de los dos centros que desaparecen cesará en la ejecución de sus actuales funciones

La Caja nos informó también de las condiciones de funcionamiento del nuevo centro (horarios, calendarios...), así como de las que afectan a la plantilla. Nos comunicaron que el personal transferido al nuevo centro se incorporará con las mismas condiciones que tenían anteriormente (y algunas mejoras).

El día 16 de Marzo, víspera de la reunión de la mesa negociadora del convenio, se nos pidió nuestra firma en un acuerdo en el que iban incluidas las nuevas condiciones de trabajo del personal propio de BBK. La representación de CC OO, al igual que las de LAB y UGT nos negamos a esta pretensión ya que encontrándonos en plena negociación de un convenio no nos parecía procedente firmar ningún acuerdo precisamente el día anterior al de una reunión de la mesa negociadora y al margen de esta. Y exigimos a la Caja que llevase sus pretensiones al ámbito del convenio.

Nos encontramos pues en la misma situación que en octubre de 2002 cuando, tras la firma del convenio colectivo (en julio), en octubre se firmó (sin nuestra aprobación) un acuerdo para el reconocimiento, exclusivamente, de la categoría de cuidadoras de la Ola. El resto de categorías, pendientes de su reconocimiento, quedó pues fuera de aquel acuerdo.

Este nuevo acuerdo que ahora pretenden, sólo afectaría al personal de la Ola en cuanto al reconocimiento de sus actuales condiciones (dos semanas de vacaciones en Navidad, otras dos en Semana Santa y dos meses en verano) pero con la mejora que supone la reducción de una hora diaria en las jornadas laborales ordinarias, dadas las características de los dos nuevos centros, y al de Iturlán con una sola semana en Navidad y Semana Santa, y un mes en verano. En definitiva, personas que realizan sus funciones en un mismo centro disfrutan de diferentes condiciones laborales (caudal horario, p.ej.) según la naturaleza de su anterior destino.

En CC OO creemos que la lucha principal de este convenio tiene que pasar por la eliminación de las diferencias entre el personal de la OBS y por ello proponemos un mismo caudal horario anual para toda la plantilla de la Obra Social. Pero parece que a la empresa le resulta imposible aceptar este objetivo.

Y es que parece que todos los acuerdos que se pactan (o se pretenden pactar) para este centro de la Ola siempre lo son fuera del convenio. ¿Por qué será?



1 MAIATZAK
enplegua
+ estable
seguro
futuro

AZPIKONTRATAZIOARI STOP!!
MANIFESTAZIOAK
 BILBAO: 12:00 Sagrado Corazón
 DONOSTIA: 12:00 Alderdi Eder
 GASTEIZ: 12:00 Virgen Blanca

CC.00.
 euskadiko langile komisiok

¡Participa en las manifestaciones!

otras convocatorias:

- ALICANTE**
- BARCELONA** 11:30 Ronda de Sant Pere
- CIUDAD REAL** 12:00 Alcázar de San Juan
- GUADALAJARA** 12:00 Pza. Los Caídos
- LOGROÑO** 12:00 Glorieta Dr. Zubía
- MADRID** 12:00 Cibeles
- MÁLAGA**
- SANTANDER** 12:00 Numancia
- TOLEDO** 12:00 Plaza de toros
- VALENCIA** 11:00 Plaza de San Agustín
- ZARAGOZA** 12:00 Plaza de San Miguel



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