



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

febrero 2007 otsaila

Nº 234

SUMARIO	2	Editorial
Datos de interés	4	
	6	Varios
Vacaciones	7	AURKIBIDEA
	8	O.B.S.

Urtarrilaren bigarren astea oso oparoa izan da berrietan. Batetik Kutzak, bere sorreraren (1907, CAMB) mendeurrenaren ildotik, Konbentzio baterako deialdia egin du. CCOO-k, bere aldetik, lan harrenan eta hitzarmenaren egoera salatzeko beste sindikatuak "konbentzio" alternatibo batera deitu ditu. Bestetik, 2006.eko emaitza ikusgarriak zabaldu dira, "hedapeneko" negoziaren hazkunde nabarmenak izan duen eragina azpimarratuz. Honez gain, beste sindikatuak Bizkaia eta Arabarako soilik errebindikatu berri dute lan hitzarmena. Era berean, Kutzak mahai negoziatzailea deitu du. Bertan soldaten igoeraren berri eman du (2006rako % 2,6 ko igoera, eta 2007rako % 2ko aurrerapena) eta hitzarmenaren eremua orain artekoa, hau da enpresa osoa, mantentzearen borondatea azaldu du. Ikus dezakezuenetz, bi aste biziak, benetan, eta honek balorapen sosegatua eskatzen du.

Lehenengo eta behin soldatak eguneratzeko erabakia baloratu behar da. Honek ez du ordainsari-gehikuntzari buruzko eztabaida ixten, baina langilego konprometituarekiko egoera bidezkoagoa berrezartzen du. Iraingarri litzateke langilegoa Mendeurreneko ekitaldietara deitu, zorionak eman lortutako emaitzengatik eta sari moduan berauen soldatak kongelatuta mantentzea. Aurreko asteko adierazpenean esan genuenez, "emaitzak-mendeurrena" binomioa pertsonako 2.000 eurotako aparteko soldata batean islatatu beharko litzateke.

Lan hitzarmena: Puntu eta... ¿jarrai?



Zegoen tentsio giroa arindu arren, arazoak bertan dira. Zuzendaritzaren adierazpenak "kategorietako egitura zaharkitua"z anekdotatatzat agian hartu ahal dira baina erabat funsgabeak dira argumentu moduan. Kategorietatik mailalara egin nahi duten aldaketa ez da arazoa, aldaketa hori nola egin nahi duten baizik: Egitura osoko lan sarietako mailak, eta baita oraingo zein geroko plantilaren itzaropideak ere murriztuz, lan harrenanak guttiz ezerregulatuz. Egin dezaketen edozein proposamenaren sinesgarritasuna zalantzan dago, oraingo arauak hainbatetan betetzen ez direnean. Politika txarra da arau bat aldatu nahi izatea, arau horren ez betetzetik abiatuz. CCOO-k ahalegin guztiak egingo ditu dauden arazoei irtenbide egokia bilatzeko, baina irtenbide iraunkorra, ez dadila gaurko ogia biharko gosea bihurtu.

La segunda quincena de enero resultó pródiga en "novedades".

En efecto, la caja convocaba una Convención al hilo del centenario de su fundación (1907, CAMB). CC OO decidió a su vez convocar al resto de grupos para organizar una "convención" alternativa como protesta por la situación del convenio y de las relaciones laborales en la BBK. Ésta, a su vez, hacía públicos los espectaculares resultados de 2006 (con especial mención, por cierto, al llamativo incremento del negocio en la "expansión"). En la preparación de la respuesta sindical a la Convención, el resto de sindicatos introducía la novedad de reivindicar un convenio sólo para Bizkaia y Araba; al mismo tiempo, la Caja convocaba a la mesa negociadora, y en la misma anunciaba la aplicación del 2,6% de incremento salarial para el año 2006 junto con un adelanto a cuenta del 2% para 2007, a la vez que manifestaba, entre otras cosas, su voluntad de que el ámbito del convenio se mantuviera como hasta ahora, es decir, en el de la totalidad de la empresa.

Como veis, dos semanas realmente intensas, que exigen una valoración reposada.

CONVENIO: Punto y... ¿seguido?

Y lo primero a valorar es la decisión de la Caja de actualizar los salarios. Evidentemente no cierra la discusión de los incrementos retributivos, pero restablece una situación más justa hacia una plantilla comprometida con su trabajo y que ha obtenido unos resultados tan, como decíamos, excepcionales. Nos parece lógico que la Dirección intente vendernos el gesto como producto, exclusivamente, de su consideración y magnanimidad, aunque resulta poco creíble. Lo sería más si no fuera porque dos semanas antes juraba y perjuraba que “antes muerta que sencilla”, o si lo hubiera comunicado con anterioridad a que los sindicatos anunciáramos nuestra “contestación” a la Convención.

Efectivamente, iba a resultar muy sangrante convocar a la plantilla a la efemérides del centenario, felicitarla por los resultados y, como premio, mantenerla con sus salarios congelados, eso sí, por culpa de los “malvados”, sindicatos que están alborotando en la puerta (aunque para premio, en este caso para la plantilla de la expansión, el de ELA, LAB y ASPEM con su propuesta de sacarla del ámbito del convenio).

Por nuestra parte, como ya adelantamos en una circular de la semana pasada, creemos que es de justicia que el binomio resultados-centenario se traduzca en una paga equivalente al 10% del incremento que han tenido los beneficios en 2006, a distribuir linealmente entre toda la plantilla de la BBK: Personal tanto fijo como eventual, lo mismo del sector financiero como de la O.B.S.. El Banco de Santander acaba de celebrar su 150 aniversario con una paga de 100 acciones para cada miembro de la plantilla. Que no se diga Sr. Irala.

¿Cambia en esto algo la situación de la negociación del convenio? Pues sí y no. Veamos. Evidentemente, crea un ambiente más distendido, pero los problemas de fondo subsisten. Y uno de los principales es la poca concordancia entre las propuestas de la caja y la propia situación que expresan los resultados. La reiterada referencia de los comunicadores de la Dirección a la “obsoleta estructura de categorías, de la época de Girón de Velasco” está bien como anécdota o como recurso retórico, pero es absolutamente inconsistente como argumento. En 10 minutos le cambiamos categorías por niveles en todo el redactado del convenio, oiga.

El problema es cómo se quiere hacer ese cambio: reduciendo los niveles salariales de toda la estructura, reduciendo las expectativas de promoción de la actual y la futura plantilla, desregulando al máximo las relaciones laborales.

Y es un problema de primer orden para la credibilidad de cualquier propuesta la no aplicación de las actuales normas a un buen número de personas a las que se les niega la categoría de dirección que les corresponde por sus funciones. Es mala política pretender cambiar una norma partiendo de su incumplimiento. ¿Nos tendríamos que fiar de que se fuera a cumplir la nueva? Más bien como que no.

Es cierto que a lo largo del pasado año han ido agravándose algunos problemas aparte del ya comentado: la regulación del segmento de banca personal, la incertidumbre de las personas con contrato en prácticas y otros cuantos más. CC OO pondrá todo su empeño en buscarles una solución adecuada, pero hay que ser muy cuidadosos para no caer en soluciones que vayan a suponer “pan para hoy y hambre para mañana”.

Nos habíamos propuesto no hablar de la fusión de las cajas vascas, pero que nadie olvide que la negociación que nos propone la caja tendrá una segunda vuelta de tuerca si dicha hipótesis se materializa. Y por el momento, nadie desmiente que se mantengan plenamente en vigor los planes respecto a la misma.



CC OO

elecciones sindicales: punto y aparte

Inauguramos el año 2007 con una obligada reflexión sobre las pasadas elecciones sindicales. Y, como primera providencia, queremos reiterar nuestro agradecimiento a todas las personas que han depositado su confianza en nuestras candidaturas y que han confirmado a CC OO como el sindicato más representativo de BBK. Esperamos estar a la altura de la responsabilidad que los 35 representantes obtenidos y los más de 900 votos nos trasladan.

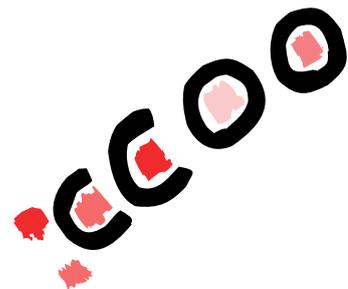
Estas elecciones han supuesto una frontera en la visualización, también en el aspecto sindical, de la nueva realidad que se ha ido configurando en BBK, tanto en lo que se refiere a su renovación generacional, como a su expansión geográfica. Una realidad que ha venido a quedarse y a ganar peso progresivamente.

Una consideración final y, sinceramente, nada retórica: Más allá de juegos de mayorías y minorías, del contraste de puntos de vista diferenciados, afirmamos nuestro compromiso para intentar mejorar las relaciones entre los sindicatos y alcanzar acuerdos en la solución de los problemas de la plantilla. Frente a la dureza de las políticas puestas en marcha por la empresa la desunión nos debilita.



Última hora:

Este boletín estaba a punto de entrar en imprenta cuando la Caja comunicó a la plantilla su intención de abonar una gratificación extraordinaria con motivo de la celebración del centenario de la institución y en los términos ya conocidos a través de la información expuesta en Intranet. Esta decisión dista mucho de lo que CC OO había planteado y, ciertamente, no nos satisface porque contiene aspectos discriminatorios, no reconoce el esfuerzo realizado por la plantilla eventual, y poco equitativos cuando considera para el cómputo individual de la cantidad a percibir aspectos que sólo afectan a un colectivo minoritario. Es por ello que nos parece mucho más justo un reparto lineal como el que se expone en nuestra propuesta.



i.r.p.f.

Tarifa del Impuesto

Tabla de retenciones de los rendimientos de trabajo para 2007 (Residentes en la Cdad. Autónoma Vasca)								
Tramos (en euros)		Número de descendientes						
Desde	Hasta	0	1	2	3	4	5	Más
0,01	10.390	0	0	0	0	0	0	0
10.390,01	10.810	1	0	0	0	0	0	0
10.810,01	11.260	2	0	0	0	0	0	0
11.260,01	11.750	3	1	0	0	0	0	0
11.750,01	12.280	4	2	0	0	0	0	0
12.280,01	12.870	5	3	1	0	0	0	0
12.870,01	13.510	6	4	2	0	0	0	0
13.510,01	14.220	7	5	3	0	0	0	0
14.220,01	15.010	8	6	4	1	0	0	0
15.010,01	15.900	9	7	5	2	0	0	0
15.900,01	17.620	10	9	7	4	0	0	0
17.620,01	18.700	11	10	8	5	2	0	0
18.700,01	20.620	12	11	9	7	4	0	0
20.620,01	22.590	13	12	10	8	5	2	0
22.590,01	24.800	14	13	12	10	7	4	0
24.800,01	27.140	15	14	13	11	9	5	0
27.140,01	29.940	16	15	14	12	10	7	0
29.940,01	33.430	17	16	15	14	12	9	1
33.430,01	36.110	18	17	16	15	13	11	4
36.110,01	38.530	19	18	17	16	15	12	6
38.530,01	41.260	20	19	19	17	16	14	8
41.260,01	44.420	21	20	20	19	17	15	10
44.420,01	48.090	22	21	21	20	18	17	11
48.090,01	51.030	23	22	22	21	20	18	13
51.030,01	54.420	24	24	23	22	21	19	15
54.420,01	58.280	25	25	24	23	22	21	16
58.280,01	62.750	26	26	25	24	23	22	18
62.750,01	67.440	27	27	26	25	24	23	19
67.440,01	71.630	28	28	27	26	26	24	21
71.630,01	76.400	29	29	28	28	27	26	22
76.400,01	81.820	30	30	29	29	28	27	24
81.820,01	88.080	31	31	30	30	29	28	25
88.080,01	95.380	32	32	31	31	30	29	27
95.380,01	103.990	33	33	32	32	31	31	28
103.990,01	114.270	34	34	33	33	32	32	30
114.270,01	128.830	35	35	35	34	34	33	31
128.830,01	142.330	36	36	36	35	35	34	32
142.330,01	161.310	37	37	37	36	36	35	34
161.310,01	186.130	38	38	38	37	37	37	35
186.130,01	219.970	39	39	39	38	38	38	37
219.970,01	en adelante	40	40	40	39	39	39	37

Base liquidable general hasta €	Cuota íntegra €	Resto hasta €	Tipo aplicable
0,00	0,00	14.000,00	23
14.000,00	3.220,00	14.000,00	28
28.000,00	7.140,00	14.000,00	35
42.000,00	12.040,00	18.000,00	40
60.000,00	19.240,00	en adelante	45

NOTA- Os recordamos nuevamente que estos datos fiscales, Tarifa del Impuesto y Tabla de Retenciones, son los que se aplican en Bizkaia. Los compañeros y compañeras residentes en otras comunidades están sujetos a la normativa del "Territorio Común", es decir, al reglamento aplicable por la Hacienda Estatal y, en consecuencia estos datos no les son de utilidad. Para calcular sus retenciones y aclarar las inevitables dudas, este colectivo puede utilizar los recursos que señalamos más abajo, accediendo a la página web indicada.

De interés para el personal residente fuera de la Comunidad Autónoma Vasca

Hacienda ofrece un programa para calcular las retenciones del IRPF de 2007

en su web

www.aeat.es

También os recordamos que podeis consultar sobre este y otros muchos temas en:

www.ccoo-euskadi.net y www.comfia.net

Páginas oficiales de **Comisiones Obreras de Euskadi** y de la **Federación de Servicios Administrativos y Financieros** de Comisiones Obreras (**Comfia**) respectivamente

PRÉSTAMOS Y CUENTA DE EMPLEADO/A CONDICIONES Y CARACTERÍSTICAS				
FINALIDAD	LÍMITE	INTERÉS	PLAZO	CUOTA MENSUAL POR 6.000 €
Vivienda habitual	4 anualidades. (Pueden ser 5 de Oficial 1º)	80 % euribor (3,091)	30 años	25,59 €
2ª vivienda habitual	4 anualidades. (Pueden ser 5 de Oficial 1º)	90 % euribor (3,478)	30 años	26,87 €
Mejoras en vivienda habitual	Presupuestos	90 % euribor (3,478)	10 años	59,27 €
Crédito puente	Diferencia entre las dos tasaciones	Euribor (3,864)	1 año	19,32 €(Ints.)
Vivienda de veraneo	180.000 €	Euribor (3,864)	30 años	28,18 €
2ª vivienda de veraneo	180.000 €	Euribor (3,864)	30 años	28,18 €
Crédito puente vivienda de veraneo	Diferencia entre las dos tasaciones	Euribor+ 0,75 (4,614)	1 año	23,07 €(Ints.)
Cuenta de crédito	42.070,85 €	Euribor+ 0,75 (4,614)	Hasta los 70 años de edad	23,07 €(Ints.)
Cuenta de empleado/a	Remuneración: 70 % euribor = 2,7048 Máximo: 38.408,16 € Descubiertos: 70 % euribor = 2,7048 Máximo: 450,76 €			
PRÉSTAMOS COMO EMPLEADO/A - CLIENTE				
		COMPRA (*)	REHABILITACION	VARIOS
HIPOTECARIOS	HASTA EL 80%	Euribor + 0,50	Euribor + 0,60	Euribor + 0,75
	MÁS DEL 80%	Euribor + 0,60	Euribor + 0,75	Euribor + 1,00
PERSONALES (*) O Puente		Euribor + 1,00	Euribor + 1,25	Euribor + 1,50

Otros datos

Salario mínimo interprofesional: (Año 2007)

Diario.....19,02 €
Mensual.....570,60 €
Anual.....7.988,40 €

Pensión máxima de la Seg. Social (Año 2007)

Mensual (14 pagas).....2.290,59 €
Anual.....32.068,26 €

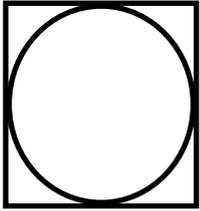
S.S. BASES Y GRUPOS DE COTIZACIÓN

Grupo	Bases Mínimas	Bases Máximas
1	929,56 € Mes	2.996,10 € Mes
2	731,10 € Mes	2.996,10 € Mes
3	635,70 € Mes	2.996,10 € Mes
4 a 7	631,20 € Mes	2.996,10 € Mes

Grupo 1 - Ingenieros, Licenciados y Alta Dirección
Grupo 2 - Ing. Téc., Peritos y Ayd. Titulados
Grupo 3 - Jefes Administrativos y de Taller
Grupo 4 - Ayudantes no titulados.
Grupo 5 - Oficiales Administrativos
Grupo 6 - Subalternos
Grupo 7 - Auxiliares Administrativos

AVISO IMPORTANTE - Los compañeros y compañeras que quieran solicitar un cambio de Jornada, están a tiempo de hacerlo. Poneos en contacto con esta Sección Sindical ¡¡¡ YA !!!

la cuadratura del círculo

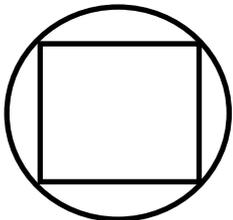


Resulta muy aleccionadora la argumentación combinada de los sindicatos que proponen que el convenio cambie su ámbito actual, la totalidad de la empresa, para pasar a ser un convenio de Bizkaia y Araba. En un caso, el argumento era contundente: “esto no es España”; otro más oblicuo y confuso que hablaba, creímos entender, de las elecciones sindicales que se habían producido en la expansión como el origen del problema; y un tercero, conmovedor, que nos explicaba que su asesoría jurídica les había asegurado que no suponía ningún problema para la plantilla que quedara fuera del nuevo ámbito. Y una proclama común: para nada esto supone un problema de discriminación; es más, se podría decir que es lo mejor para la plantilla de la expansión (¿discriminación positiva?).



CC OO dejó clara su postura: no firmará ningún convenio que cambie el ámbito del convenio. Con la ingenuidad que nos caracteriza nos parece que si, realmente, no se trata de dejar fuera de la aplicación del convenio a la plantilla de la expansión, lo mejor y más sencillo es dejarlo como está.

El problema está en que el círculo es difícil de cuadrar y un convenio con el ámbito restringido a Bizkaia y Araba no puede regular las condiciones del personal de otro ámbito. **Y si lo pretende supone un fraude de ley manifiesto.** Eso sí, a los *súbditos* de la expansión se les podría ofrecer, graciosamente, la posibilidad de adherirse a un convenio en el que se les niega la posibilidad de participar en su negociación. Es decir que, para empezar, lo que plantean es no respetar el derecho de la plantilla de la expansión a la negociación colectiva (¡como para esperar que respeten los restantes!). Muy fuerte viniendo de la parte sindical ¿no?



Para que algunos nos dijeran que exagerábamos cuando sosteníamos que algunos sindicatos consideraban a la plantilla de la Expansión como de “segunda”.



En estas fechas nos ha llegado la circular de la BBK para organizar los cuadros de vacaciones. Como todos los años.

El Convenio Colectivo regula claramente cómo hay que proceder, los períodos, las preferencias, condiciones para coger los 28 días; en fin un extenso apartado para evitar la discriminación a la hora de disfrutar del merecido descanso anual.

Aun así algún director de zona o de departamento piensa que su "territorio" es su propiedad, su rancho, y actúan como un capataz cualquiera, imponiendo normas fuera de las normas, imponiendo criterios sin ningún criterio, etc. A estos "compañeros" les recordamos lo regulado en el Convenio.

CRITERIOS QUE FIJA EL CONVENIO

- [Se fijarán de común acuerdo entre la caja y la plantilla.
- [El cuadro de vacaciones se presentará por escrito en el modelo facilitado por la caja.
- [Toda la plantilla disfrutará de 27 días de vacaciones.
- [Un día más de vacaciones para quien coja menos de 15 días hábiles entre el 15/06 y 15/09.
- [Preferencia de los empleados con responsabilidades familiares a que coincidan con el período vacacional de los hijos.
- [Dentro de la categoría tiene preferencia quien tenga mayor antigüedad.
- [Cuando se dividan las vacaciones en más de un período, el orden de preferencia será para elegir el primer período, no pudiendo elegir la misma persona otro período hasta que el resto de la plantilla del servicio u oficina haya marcado su período.
- [La no contestación a la solicitud de vacaciones en el plazo de UN mes a partir del último día del plazo establecido por la caja y siempre que sea posterior al mes de febrero se considerará como VACACIONES APROBADAS.
- [La denegación de una parte o la totalidad de las vacaciones se hará por escrito y en el modelo facilitado por la caja.

Estas son las normas. Apreciaciones como las de limitar periodos, exigir marcarlas en épocas determinadas, u otras consideraciones aleatorias están fuera del Convenio.

Oporrak



elecciones O.B.S. : unos suben... otros bajan

El pasado 23 de enero se celebraron las elecciones sindicales en la OBS. Nuestra felicitación a las compañeras y compañeros por su magnífico trabajo, que ha dado lugar al mejor resultado de CC.OO. en la historia de la OBS. Nuestro agradecimiento a las personas que han apoyado nuestras candidaturas.

	CC OO		ELA		LAB		UGT		USO		TOTAL	
	Votos	Deleg										
Año 1990	73	2	178	6	45	1	129	5	100	3	525	17
Año 1994	48	2	190	6	22	1	77	2	50	2	387	13
Año 1999	79	3	164	6	42	1	45	2	25	1	355	13
Año 2003	89	4	121	6	37	2	34	1	0	0	281	13
Año 2007	99	5	110	5	43	2	20	1			272	13

Dos comentarios al cuadro.

En primer lugar, como se puede observar, CC.OO. es el único sindicato que aumenta su número de representantes (a costa de ELA). En cuanto al número de votos, suben CC OO y LAB, y bajan ELA y UGT. Es decir, suben los sindicatos que no firmaron el convenio y bajan los que lo firmaron. Todo menos casualidad. La plantilla ha dado su veredicto y, con la actual representación ese convenio no podría haberse firmado.

Con la menor plantilla desde 1990, CC OO obtiene el mayor número de votos desde ese año. El año 94 ELA nos pasaba en 142 votos y 4 delegadas. Este año empatamos a delegadas y nos superan tan solo por 11 votos. LAB, que asciende 6 votos, no logra llegar a los que obtuvo en el 90. UGT, compañero de viaje de ELA en el convenio pasado, obtiene el peor resultado de su historia, 109 votos menos que su mejor resultado del 90.

Gracias de nuevo a todas las compañeras y los compañeros que nos han vuelto a votar y a quienes lo han hecho por primera vez. Esperamos no defraudaros y aprovechamos esta ocasión para invitaros a que os incorporéis de una forma más activa y permanente a nuestra Sección Sindical, con vuestra afiliación. Os esperamos



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