



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](mailto:bbk@comfia.ccoo.es)

abril 2007 **apirila**

**Nº 235**

## Eta, hala beharrez... hitzarmena!



Bbkren barruko egoerearen inguruko gorabehera guztiguztiak (eta hori ondo azpimarratuta) kontuan hartuta, gatxa be gatxa egiten da hitzarmenari barriro eustea.

Udal hauteskundeak ganean daukaguzala (nonbaiten be, fusinoaren inguruko misteriorik misteriosoena argitzeko moduko unerik aproposena izan leitekeana), mendeurren-konbentzinoaren bezperan bbk-k egindako soldaten eguneratzea bera eta danon buruan dagoan oraituagoko beste gauzaren bat, ez dira gertatu lagungarri epe laburrean hitzarmenari urtenbidea emoteko.

Baina arazoak desagertu beharrean, handitu baino ez dira egin. Orain urtebete, ebagi txikiak ziranak gangrena ekarri leikie (gerenteak); urrun ikusten ziranak, badatoz denporan egia bihurtzen (hedakuntzako praktiketako beharginen kasuan). Baina egon be badagoz beste batzuk!

Oraingoz orain, beharginentzat ez eze erakundearentzat be etorkizunari aurre egiteko modurik onena izango litzateke fusinoak behin betiko aurrera egiten dauan ala ez ikusteko besteko denporaz hitzarmena bera ixtea. Orain artekoan behintzat ez da unerik asmatu zuzendaritza eta gehiengo sindikalaren artean bat egiteko. Guk geure aldetik prest gagoz beste ekinaldi barri bat egiteko, beti be zerrenda baten barruan sartuta eztabaidatu beharrekoen artean presidentzia honek berak hainbatetan haizera (2006ko Batzar Nagusia, Konbentzinoa, intranet bitartez egindakoak) botatako proposamenaren inguruan negoziatan bada. Egon be, oraingo kategorien arabera egitura mailen arabera egitura bihurtzea martxan dago Kutxan, Vitalen eta orokorrean finantza sistema osoan.

SUMARIO	2	Editorial
	E.P.S.V.	3
	4	Eventuales
	Centenario	5
	6	Prevencción
	Igualdad	7
	8	O.B.S.

AURKIBIDEA

## Y, sin embargo... el convenio

*A estas alturas y teniendo en cuenta todas las circunstancias (y cuando decimos todas queremos decir, TODAS) que giran en torno a la realidad actual de la Caja, se hace difícil continuar insistiendo en el tema del convenio colectivo.*

*La proximidad de las elecciones municipales (que suponen el punto álgido, el momento en el que se desvelará definitivamente el misterio de los misterios de la fusión), las actualizaciones salariales realizadas por la caja en las vísperas de la Convención del centenario y alguna otra más reciente que está en la mente de todo el mundo, no suponen precisamente un estímulo para dar salida al convenio a corto plazo.*

Pero los problemas, lejos de desaparecer, aumentan de volumen. Lo que hace un año no eran sino pequeños rasguños amenazan hoy con transformarse en gangrena (caso gerentes); aquellos que se veían aún lejanos, se acercan rápidamente a su más que probable materialización en el tiempo (plantilla en prácticas para la expansión). Pero, por supuesto, no son los únicos, hay otros.

Seguimos manteniendo que, tanto para la plantilla como para la institución, la mejor solución para abordar el futuro pasa por cerrar este convenio con un horizonte temporal suficiente para ver si, de una vez por todas, la fusión arranca o no. Hasta ahora no ha sido posible llegar a un punto de encuentro entre una mayoría sindical y la dirección. Por nuestra parte estamos en disposición de hacer un nuevo intento sobre una relación de temas que incluyan la negociación de una de las propuestas de la caja sobre las que más ha insistido la presidencia en sus distintas intervenciones sobre el convenio (asamblea del 2006, convención, comunicaciones de intranet...). Nos referimos a la conversión de la actual estructura de categorías en un sistema de niveles, cuestión que, ciertamente está ya establecida en la mayoría del conjunto del sistema financiero y, particularmente, en Kutxa y Vital.

*Espero daigun enpresak berak benetan gura ez badau Giron de Velascoren denporako moduko egitura eukitea euren esanetan insosteniblea gaur egun- eta horrek dakarren eskandalua, ekin deiola eta behin betiko Gironen kategoriak bota pikutara !*

*Dana dala proposamen honek bertan behera ixten dauz antxinakotasunaren araberrako igoeren aldaketak, eta orain lanpostu bakotzak zerbitzu eta bulegoen sailkapenaren arabera onartuta daukan maila salariala gutxitzea; aldi berean proposamen honek berea egin beharko leuke praktiketako beharginen egonkortasun-konpromisoa, bulego-gerenteak izendatutako pertsonen bulegoen sailkaperaren arabera izendatu daitezala , eta hedakuntzaren ondorioz urrundutako pertsonak itzul daitezala.*

*Horregaz batera, diru kontukoak ez diran beste kontzeptu bi aztertu leitekez, hau da Gabonetako poltsa-saria eta kooperatiba-ordezkoari.*

*Egia esateko, planteamendu honek orain artean mantendu izan dogun jarrerearen aldaketea dakar baina edozein kasutan be fusinoaren hitzarmen bideragarriaren ikusmenean geure burua ikusita.*

Esperemos que la empresa sea consecuente con el grave escándalo que parece producirle el hecho de mantener una estructura de categorías de los “tiempos de Girón de Velasco”, cuestión esta que dice resultar insostenible en los tiempos que corren. Acabemos pues con las categorías de Girón.

Esta propuesta excluye la modificación de los ascensos por antigüedad y la rebaja de los niveles salariales que la actual clasificación de oficinas y de servicios centrales reconoce a los distintos puestos jerárquicos y, en nuestra opinión, debe de incluir **un compromiso de estabilidad para el personal de prácticas, la aplicación de las normas de clasificación de oficinas a las personas a quienes se ha nombrado “gerentes de oficina” y la vuelta del personal de Bizkaia desplazado a la expansión.**

Asimismo, estaríamos en disposición de estudiar la reconversión de dos conceptos no salariales como son los que corresponden a la compensación de la cooperativa y la bolsa de navidad.

Efectivamente, este planteamiento supone una modificación de la postura que hemos venido manteniendo aunque siempre dentro de la lógica de situarnos en la perspectiva de una posible y próxima negociación de un convenio de fusión.

## Conversión de categorías a niveles

Categoría	Nivel	Salario 2007
Jefe 2ª		96.274,00€
Jefe 3ªA		89.021,23€
Jefe 3ªB	I	81.652,46€
Jefe 3ªC	II	68.409,32€
Jefe 4ªA	III	63.298,66€
Jefe 4ªB	IV	59.068,83€
Jefe 4ªC	V	54.347,90€
Jefe 5ªA	VI	51.724,44€
Jefe 5ªB	VII	50.308,10€
Jefe 5ªC	VII	49.512,39€
Jefe 6ª	VIII	47.024,75€
Oficial Super.	VIII	46.625,88€
Oficial 1º	IX	43.807,03€
Oficial 2º	X	41.996,83€
Auxiliar 1ª	XI	37.222,90€
Auxiliar A	XII	34.255,57€
Auxiliar B	XIII	27.652,53€
Auxiliar C	XIV	24.154,54€
Auxiliar entr.	XV	22.280,49€
Univ. Práct. 2º año	XVI	20.052,62€
Univ. Práct. 1º año	XVI	17.081,78€

## INFORMACIÓN SOBRE LA JUNTA DE *hazia* (Marzo 2007)

En la Junta y Asamblea de marzo de 2007 de *Hazia*, además de la aprobación de las cuentas anuales, se plantearon dos temas dignos de resaltar:

Por una parte se acordó trasladar a la reunión de Junio, el nombramiento de un grupo de trabajo que pretende elaborar una propuesta de modificación de los estatutos que posibilite:

A - El cambio del sistema contable para el año 2009 (vencida la totalidad de la deuda especial) que nos llevaría al sistema contable de las EPSV de aportación definida (Baskepensiones) y los Fondos de Pensiones.

B - La creación de al menos dos alternativas de inversión, alternativas en cuanto al riesgo (más o menos renta variable), lo que posibilitaría el mantenimiento de los saldos de la EPSV en una u otra, a elección de cada titular.

En otro orden se planteó a la Junta un debate sobre un caso real en el que se ha originado un pleito por el saldo de la EPSV de un empleado fallecido en situación de jubilado, entre los herederos legales y los beneficiarios nombrados por el empleado en la EPSV, siendo estos últimos otros distintos de los primeros.

La Junta acordó, con los votos a favor de la representación de la Caja y la de ELA, el consignar judicialmente los saldos en la EPSV hasta que el juez falle sobre el citado pleito.

La representación de CC OO, junto con otras, se opuso a este acuerdo que, entendemos, va contra la legalidad. La normativa, la practica habitual en las EPSV's de clientes, y la Web del Gobierno Vasco, "*consultas mas frecuentes sobre EPSV*", (como recordareis las EPSV's dependen de la supervisión de la Dirección de Trabajo y SS del GV), manifiestan que el pago debe de realizarse a los beneficiarios; de esta forma la entidad queda liberada ante terceros y los herederos podrán reclamar a los beneficiarios, no a la EPSV.

Este acuerdo, que esperamos se rectifique, crea un peligroso precedente: ¿Puede, cualquier heredero legitimo paralizar el pago a un beneficiario nombrado por el socio (ej. paralizar el cobro al cónyuge del fallecido...)?

Entendemos que la EPSV no debe tomar parte en estos litigios, limitándose a cumplir los deseos manifestados por el empleado al nombrar sus beneficiarios, si algún heredero se siente perjudicado serán los tribunales los que diluciden las disputas entre ellos y los beneficiarios. ¡La EPSV jamás debe de encontrarse en medio!

## HAZIA-EPSV rentabilidad histórica presumible futuro AÑO 2006

La recuperación de minusvalías existentes en renta variable, plusvalías por ventas y la rentabilidad de las posiciones en renta fija, básicamente de las tomadas en 1996, han hecho que la rentabilidad anual a 31 de diciembre sea del **10,04%**

### AÑOS 1996 (julio) - 2006 (diciembre)

Durante este período, el de "*aportación definida*", se han obtenido las siguientes rentabilidades anuales:

1996: 9,73%	2000: 7,67%	2004: 7,42%
1997: 9,31%	2001: 6,62%	2005: 7,27%
1998: 8,67%	2002: 2,32%	2006: 10,04%
1999: 9,72%	2003: 9,77%	2007 marzo 10,91%

Una persona que tuviese en HAZIA 1.000 € en julio de 1996, a 28-02-2007 tendrá 2.261€, es decir, que ha obtenido una **rentabilidad media anual del 8%** (tipo de interés compuesto en ese período).

Por otra parte, y con datos facilitados por el INE a través de su página web, la pérdida de valor por el IPC durante ese mismo período ha sido de un 2,8% de media anual.

### Otros datos de la cartera de HAZIA

En estos momentos la cartera de inversiones de la EPSV se divide en un **24,6% en renta variable** y un **75,4% en renta fija**.

La cartera de Renta Fija tiene un tipo de interés medio del 6,7%, si bien a primeros de 2009, al vencer la deuda adquirida en 1996 a tipos altos, este tipo medio caerá por debajo del 4,5%.

La cartera de Renta Variable acumula, aproximadamente, 67 millones de euros en plusvalías latentes netas (restadas las minusvalías) que se irán aflorando paulatinamente hasta enero de 2009, según acuerdo de la Junta.

### El futuro

Se puede suponer que el año 2007 se cerrará con una rentabilidad similar a la de 2006, suponiendo que no se produjera una caída relevante de las cotizaciones de Bolsa. El año 2008 sería similar, o ligeramente inferior (suponiendo igualmente que la Bolsa mantuviese sus tendencias).

En 2009 y ejercicios siguientes, vencida totalmente la deuda del 96 y afloradas las plusvalías de renta variable, por ventas o por cambio de sistema contable, HAZIA dará una rentabilidad media similar a la de otras EPSV's de sus características, ligeramente mejorada debido a la ausencia de gastos de gestión relevantes.

## Plantilla en prácticas...

### ¿moneda de cambio para la negociación?

Para comenzar no tienen derecho a la ayuda de estudios, ni al seguro médico, ni a plan de pensiones, bolsa de navidad, economato, etc. Toda una serie de derechos recogidos en el convenio colectivo para TODA la plantilla de bbk, sin más especificaciones; incluso el Tribunal Supremo ya ha establecido que se les deben de aplicar tales derechos ya que no se puede discriminar en función del tipo de contrato.

Para continuar con el agravio, estas compañeras y compañeros no tienen acceso a Intranet. No creemos que esto suponga ningún ahorro económico para la caja. Es más, por muchas vueltas que le demos no conseguimos encontrar ningún motivo lógico (claro, que la lógica no es precisamente una de las mayores virtudes de nuestros gestores). ¿Será tal vez para que no se enteren de los secretos de nuestro organigrama?... o, ¿quizá para que no pierdan el tiempo con el tablón de anuncios?

Y siguiendo con la felonía, tampoco se les hizo partícipes de la paga de los 100 años, ni cuentan a la hora de repartir incentivos. Alguien debe de pensar que el trabajo que realizan no es importante y que no aportan mucho al negocio. Y eso a pesar de que existen oficinas en las que sólo están el director o directora y dos eventuales. E incluso llegan a objetivos. No serán tan malos, pensamos.

La dirección de RR HH lleva más de un año incorporando, sobre todo en las oficinas de expansión, a personal en prácticas mediante la modalidad de “contrato universitario en prácticas” (por cierto, siguen despreciando la Formación Profesional; parece que si no tienes títulitis no sirves para trabajar en BBK). En estos momentos hay 136 personas con este tipo de contrato, lo que en algunas zonas (como en Madrid) supone un 20% del total de la plantilla.

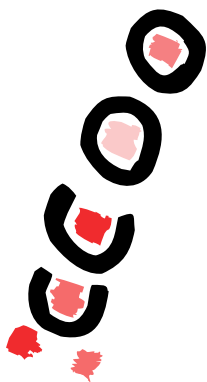
Pues bien, este colectivo es continuamente menospreciado por la propia bbk. Esta afirmación puede resultar algo fuerte pero, desde luego, no está alejada de la realidad, aunque ya imaginamos que a más de un responsable de su contratación no le guste que se lo recordemos.



Pero quizá lo más grave de todo sea el hecho de que la bbk utilice el pase de estas personas a la plantilla fija como arma de negociación en el convenio. No contentos con tenerles dos años como eventuales sin saber si renovarán o no, ahora amenazan con dejar fuera a algunos de los que cumplan los dos años. Quieren presionarnos para que aceptemos una rebaja sustancial en su desarrollo profesional (en síntesis, que cobren menos dinero) y para ello no les tiembla la mano a la hora de poner en peligro la continuidad de compañeros y compañeras que en dos años han demostrado su competencia. No les importa jugar con el futuro de estas personas con tal de conseguir sus objetivos más cicateros.

Una larga lista de agravios, en fin, que hace sentirse a este colectivo como empleados y empleadas de segunda fila. ¿Es que en la bbk no han oído hablar de las políticas de fidelización de la plantilla? ¿Tal vez tendríamos que impartirles nosotros un curso; ya va siendo hora de que aparquen este tipo de prácticas indeseables y comiencen a tratar como es de ley a quienes constituyen el primer activo de la empresa: Su plantilla, TODA su plantilla.

Por todo ello en CC OO hemos decidido poner en manos de nuestros servicios jurídicos algunas de estas discriminaciones, que entendemos se encuentran al margen de la legalidad, y nos reafirmamos, cada día, en la defensa de unos puestos de trabajo de calidad, como los que tenemos ahora. Conocemos la difícil situación de estos compañeros y compañeras y desde aquí les trasladamos nuestro apoyo y solidaridad, que sepan que cuentan con nosotros para conseguir la mejora de sus condiciones.



## La dichosa paga

Días antes del 3 de febrero propusimos, como un detalle en tan gozosa efemérides, que se concediera *“una paga lineal para toda la plantilla; la fija, la de prácticas, de la financiera y de la OBS”*. Y la Comisión Ejecutiva va y la concede, igual la tenían pensada de antes, pero la cosa fue así.

Proponíamos que dado el excelente resultado del ejercicio pasado y la participación de la plantilla en conseguirlo, se podría dedicar una parte del incremento de los beneficios a dicha paga.

Pero la Dirección no pensó lo mismo y en vez de darla fija ha establecido diferencias por categorías (puesto que es a porcentaje del salario base) y por puesto de trabajo (ya que incluye el complemento por desempeño). Ha querido hacer distingos y eso ha llevado a que se cuestionen públicamente los criterios empleados para tales diferencias. Y argumentos los tiene todo el mundo.

Si celebramos 100 años de empresa saneada y boyante ¿por qué no considerar la antigüedad si has colaborado en ellos durante más tiempo?, ¿por qué no incluir a quienes trabajaron hasta anteayer si han currado aquí cuarenta de los cien años incluido el último, el de los excelentes resultados?, ¿por qué más para las categorías más altas? ¿lo celebran distinto? ¿por qué...?

Y lo que podía haber sido una celebración generalizada, para una parte importante se ha convertido es una caramelo amargo. Desde CC OO no vamos a entrar en todos estos argumentos. La propusimos lineal para evitarlos y porque creemos que ya se remunera distinto todos los meses a los colectivos en función de la importancia que tienen en la generación de beneficios, “grosso modo” se entiende, de los años de trabajo que han aportado a esta empresa, y que si es “en reconocimiento a la aportación del equipo humano a la creación de valor económico y social de la entidad” según dijo la caja en la nota de concesión de la paga, pues denos individualmente el mismo reconocimiento a nuestra aportación. **Es decir, lineal.**

Además y en la misma nota, en negrita, se dice que será para *“toda la plantilla operativa fija al 3 de febrero de 2007”*. Y con lo de fija se han quitado de en medio al personal eventual, y con lo de operativa al colectivo de prejubilados/as y a quienes estaban en situación de excedencia o de permiso no retribuido. De algún sitio tiene que salir la minuta o el bonus, o ambos, de los que cobran por poner “negritas y coletillas” que ahorren cuatro cuartos a la caja aunque sea en una paga que se da cada 100 años y de una parte pequeñiiiita de los excelentes beneficios obtenidos. Di que también esto lo han tenido que decidir quienes tienen categorías más altas dentro de la entidad, su 3% de los haberes básicos será un fajo, y lo mismo además tienen complemento de puesto y claro, como quizá son humanos, pues ha quedado como ha quedado, una paga ligada a conceptos de responsabilidad y por esas alturas todos tienen mucha responsabilidad y categoría y complementos de puesto o función.

Y por cuatro cuartos tampoco han pagado a las personas con permiso no retribuido o excedencia (¿veinte en estos momentos en BBK?) que no estaban ese santísimo día en modo operativo. Pero que sí que estaban el mes o la semana anterior o tres días antes y que volverán el próximo mes o mañana, que han colaborado en el excelente ejercicio 2006 y en algunos de los 100 años.

Suponemos que como no les han reconocido el *“esfuerzo realizado para los logros obtenidos”* tampoco les pedirán *“reforzar en el futuro su compromiso”*. Y si se lo pidiesen es que tienen un morro que se lo pisan.

Por cierto, tampoco han considerado el motivo de la excedencia o permiso. Cinco días antes de aprobarse la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres con todo su articulado sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y su voluntad de no perjudicar la vida laboral de quienes tengan que atender necesidades familiares de dependencia. Mucho salir en las fotos de empresa comprometida, mucha responsabilidad social y mucha fachada para una realidad tan pobre.

Ah, por si alguien cree que *“habrá tanta casuística que no se habrán dado cuenta”* que se caiga del guindo. Se lo hemos hecho notar discretamente por si reparaban estas discriminaciones absurdas y poco inteligentes y nos han mandado al carajo muy monamente.



Cuatro atracos en menos de un año desde la apertura de la oficina. ¡Espectacular!. Debería de ser una cuestión inquietante para cualquier entidad que se preocupe, como es normal, por la integridad física de sus empleados y empleadas. Pues bien, esa es, precisamente, la situación en la que se encuentra la oficina de García Noblejas, en Madrid. En apenas 10 meses ha sufrido cuatro atracos, cuatro, a mano armada (uno de ellos frustrado).

La oficina, que se encuentra en un barrio de cierta conflictividad y cerca de una vía rápida de escape, se ha convertido, por sus escasas medidas de seguridad (no existe arco de seguridad ni doble esclusa de acceso a la oficina) es la “perita en dulce” de la zona. El resto de oficinas de otras entidades, ubicadas en el mismo entorno que la de **bbk**, cuentan con arco de seguridad y no han sufrido nunca un atraco. ¿Será casualidad que se ceban entonces con nuestra oficina?

Los atracadores lo ven tan fácil que hasta repiten. Tras el segundo atraco, el mismo individuo intentó volver a acceder a la oficina. Suerte que una empleada le reconoció y no le abrió la puerta, pero si ese día llega a estar otra persona el mismo atracador hubiera entrado de nuevo. Además todos los atracos han sido cometidos, al parecer, por personas bajo la influencia de drogas, con lo que el peligro para la integridad física de las personas es aún mayor.

Dadas las circunstancias cabe pensar que una entidad responsable como nuestra Caja, preocupada por la integridad física de su personal habrá adoptado las exigibles medidas de seguridad, como la instalación del bendito arco. ¡Qué ingenuidad!. Después del último atraco se les envió un vigilante de seguridad durante los primeros días, pero ahora sólo está unos días sí y otros no. Las empleadas, el jefe de zona y el Comité de Seguridad e Higiene, han solicitado la instalación de un arco de seguridad. Nada del otro mundo, lo mismo que el resto de entidades de la zona. Pero aún ¡no se ha tomado la decisión!, incluso parece que hay reticencias a hacerlo. Parece como si estuvieran esperando que le peguen un tiro a alguien.

La sensación que nos queda es que lo único que le preocupa a la BBK es que el dinero esté bien guardadito, con su moderno y seguro reciclador, con sus cajas fuertes, con sus submostradores temporizados, con un sinfín de trabas para sacar el dinero (que salta la alarma cada vez que te acercas a menos de 2 centímetros de la pasta),... La verdad es que se han preocupado de que en caso de atraco las pérdidas sean mínimas. Las pérdidas “económicas” se entiende. Y es que la BBK pertenece a ese grupo de entidades que piensan que protegiendo el dinero se protege al personal. Pero esto no es así.

Recordamos que la Audiencia Nacional en sentencia num. 175/2006 ha estimado una demanda interpuesta por CCOO; en dicha sentencia se obliga a considerar el atraco como un riesgo laboral, por lo que conmina a las entidades bancarias a establecer las medidas preventivas para una protección eficaz de la salud e integridad del personal. En el caso de la oficina de García Noblejas es obvio que los sistemas de protección están fallando y, lo que es más grave, no se ve ninguna intención de mejorarlos.

Esperamos que esta situación se corrija de forma inmediata, sin esperar a un nuevo atraco que acarree alguna desgracia personal.

Cuatro  
atracos  
en un  
año  
son  
muchos  
atracos

## El infarto en el puesto de trabajo es un ACCIDENTE LABORAL

Venimos constatando que, en general, los trabajadores y trabajadoras de BBK tenemos las ideas poco claras en lo referente a la casuística de los accidentes laborales, tema diferente al de la enfermedad común. Por eso, y tras informarnos, vamos a intentar exponer el tema con sencillez.

- Los accidentes laborales son tanto los acaecidos durante el transcurso de la jornada laboral como los ocurridos “*in itinere*”, es decir, en el desplazamiento del domicilio al centro de trabajo y viceversa.
- Asimismo se consideran accidentes laborales los infartos de miocardio y similares (muy interesante en nuestro caso) y el síndrome de stress post-traumático tras sufrir un atraco o hecho violento.
- La persona accidentada tiene derecho, durante el período de baja laboral, a que se le cubran la totalidad de los gastos generados: Medicinas, rehabilitación, transporte (este último dentro de lo “razonable”)
- Tiene también derecho a indemnización por secuelas que, por cierto, están minuciosamente tabuladas.
- Es la Empresa la que corre con estos gastos, por lo que es importante poner los hechos en conocimiento de la misma en cuanto sea posible. Para ello la persona que esté al frente de la oficina o servicio deberá cumplimentar el “parte de accidente laboral” (que se encuentra en el libro de Seguridad) y enviarlo al Servicio de Prevención.

Esto es lo que hay en términos generales. Esperamos haber aclarado un poco la cuestión.

## 15 DE MARZO 2007:

## APROBACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

**Hoy ha sido un día decisivo para todas las personas que creemos en una sociedad más justa, más equilibrada, y que trabajamos día a día para que la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad. Con la aprobación de la Ley de Igualdad, la situación de las mujeres en las empresas va a tener un antes y un después.**

En el antes, un esfuerzo de muchos años en un ámbito que se consideraba menor y que encontraba escaso eco en nuestra sociedad y ninguno en las empresas. En el antes, era casi imposible ir más allá de la reivindicación y la queja, en el antes, se consideraba hasta con cierta normalidad el que las trabajadoras tuviesen menos oportunidades en la carrera profesional o se las relegase después de la maternidad, en el antes, se consideraba que el acoso sexual apenas existía.



En el después de la Ley, se visualiza un salto de gran relevancia en el tratamiento de la conciliación y la igualdad de oportunidades, deja de ser un tema menor para convertirse en una prioridad y da pasos al establecer el permiso de paternidad para avanzar hacia la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas domésticas; el acceso de las trabajadoras a puestos de responsabilidad, un objetivo ineludible de todas y todos, el acoso sexual, una lacra que se debe erradicar y a la que hay que enfrentarse con decisión.

COMFIA-CCOO valora positivamente la aprobación de la Ley, ya que incorpora propuestas que desde nuestra organización hemos realizado y que estamos seguros van a contribuir a la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. La ley introduce reformas en cuanto a permisos recogidos en el ET, normativa de Seguridad Social, tratamiento del acoso sexual, e implementación de Planes de Igualdad en las empresas, entre otras cuestiones. Los más relevantes son:

<b>Flexibilidad Horaria</b> <b>Art. 34.8 ET</b>	Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral
<b>Lactancia</b> <b>Art.37.4 ET</b>	Duración del permiso incrementado en casos de parto múltiple. Acumulación de la hora de lactancia por jornadas completas
<b>Reducción de jornada</b> <b>Art. 37.5</b>	Ampliación de la edad del menor a 8 años Jornada mínima a realizar a 1/8
<b>Vacaciones</b> <b>Art.38.3</b>	No pérdida de vacaciones cuando coincidan con la suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que corresponden
<b>Excedencias</b> <b>Art.46.2</b>	Antigüedad mínima para excedencia voluntaria 1 año Tiempo mínimo 4 meses no mayor a cinco años
<b>Excedencia por cuidado de familiares e hijos</b> <b>Art.46.3</b>	Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada Hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad
<b>Permiso de maternidad. (suspensión del contrato por maternidad)</b> <b>Art. 48.4 y 5.</b>	Suspensión para el padre en caso de fallecimiento de la madre. No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo. Ampliación del periodo para casos de neonatos que requieran hospitalización
<b>Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad)</b> <b>Art. 48 bis</b>	13 días en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo
<b>Planes de Igualdad</b> <b>Art.85.1 y 2</b>	Deber de negociar medidas dirigidas a promover la Igualdad de Oportunidades en las empresas Deber de negociar Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadoras/es

**federación de servicios financieros y administrativos de CC.OO.**

Plaza Cristino Martos, 4 - 7º - 28015 MADRID - Tel.91 5499282 - comfia@comfia.ccoo.es - www.comfia.net

## la comida en las escuelas infantiles

Añoramos aquellos buenos años en que todas y cada una de las escuelas infantiles de la BBK tenían su propia cocinera y la comida, además de nutritiva y de calidad, resultaba sabrosa; tanto los niños y niñas como el personal de plantilla se sentía a gusto.

Pero en la misma medida en que las cocineras se han ido jubilando la Caja también ha ido amortizando sus puestos y, como consecuencia, ha hecho su aparición el "catering".

Actualmente quedan 9 cocineras en 8 escuelas infantiles y hay otras 9 escuelas que "disfrutan" de los servicios de "catering". Y cuando alguna de las cocineras cae de baja por enfermedad, en lugar de contratar a otra para sustituirle, la Caja recurre al nuevo sistema de "catering".

Desde que se puso en marcha este "invento" hemos sufrido diferentes fases, pero la última es, sin duda, la más novedosa. Nos explicamos; en principio la comida llegaba a los centros cocinada y caliente, pero resulta que el sistema "catering" dispone de diferentes fórmulas de funcionamiento para conservar los alimentos después de cocinados: Mantener la comida caliente, por encima de los 50º, o refrigerarla o incluso congelarla, hasta el momento de su consumo. Otra alternativa consiste en preparar la comida dejándola a medio cocinar, refrigerándola o congelándola, para completar su elaboración justo antes de su consumo.

Este último sistema no sería malo si todos los centros dispusieran de la infraestructura necesaria para completar el proceso, lo que, de hecho, no ocurre.

Resulta que la plantilla dispone de dos turnos de comida de una hora cada uno y en ese tiempo cada persona tiene que terminar la elaboración de su comida y comer, para seguidamente volver a su trabajo. Para colmo, en algunos centros sólo disponen de un horno microondas, sin grill, para completar dicha elaboración por lo que la comida nunca llega a estar en su punto óptimo.

Los experimentos con gaseosa y en casa están bien, pero que no jueguen con la comida de las trabajadoras que con frecuencia comen de mala manera e incluso en ocasiones se tienen que quedar "a verlas venir" gracias a este novedoso sistema.

## COMITÉ

Una vez celebradas las elecciones sindicales, con los exitosos resultados para CC OO que ya conocéis, tocaba constituir el nuevo Comité de Empresa y elegir a las personas que ocuparán, la Secretaría y la Presidencia de dicho órgano de representación laboral.

El pasado día 28 de febrero, con los votos favorables de la mayoría sindical (CC OO y LAB), se acordó que la secretaría recaiga en CCOO y la presidencia en LAB.

CC OO propuso como secretaria a Lourdes García (E.I. de LEIOA) a quien tenéis a vuestra disposición para cualquier consulta, y LAB, por su parte, a Leire Aurrekoetxea como presidenta.

## 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