



Sección sindical de CC OO - BBK

Rodríguez 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/

junio 2008 **ekaina**

Nº 240

kostatu da... *baina merezi izan du*

Bi urte baino gehiago negoziaketetan, tentsioaz eta gatazkaz, pasatu ondoren joan den Maiatzean Lan Hitzarmena sinatu egin da.

Bere momentuan esan genuenez, azpimarratu nahi dugu berriro langilegoaren lan baldintzak sendotzea duen garrantzia, are handiagoa egoera ekonomikoak sortzen duen zihurgabetasun handiko momentu hauetan. Baita Lan Hitzarmena BBK-ko langilego osorako daukagula ere. Ez da ahaztu behar joan den urteko hasieran mahai negoziatzailean zueden hiru sindikatuk Lan Hitzarmena Bizkaiarako soilik egitea proposatu zutela.

Negoziaketa korapilatsua izan da. Aldaketak egon dira bi aldeetatik. Baina, azkenean, lortu den akordioak mahai gainean zueden arazoei erantzun egokia ematen diela uste dugu.

Lan Hitzarmenak ordainsariari dagokionez arlo garrantzitsua dakar, bai era zuzenean, baita beste mekanismoen bidez ere (maileguak, eskubide berriak, birsailkapenak...) Azken urteotan langilego gazteenaren promozioa blokeatu duten oztopoak desagertarazten ditu. Eta beste kolektiboetako promozioa arintzen du, aukera berriak zabalduz.

Lan Hitzarmenak gizarte eskubideak hobetu eta indartzen ditu, batez ere kontziliazioari eta berdintasunari dagokienez.

Eta, azkenik, gure inguru lehiakorreko lan hitzarmenekin konparatzen badugu ondo ateratzen da gure alde.

especial convenio



ha costado, pero... ha merecido la pena

Después de más de dos años de negociaciones (en la historia de la caja ha sido el periodo más largo con una negociación abierta) y muchos momentos de tensión y conflicto, el pasado mes de Mayo se firmaba el Convenio Colectivo.

Como ya dijimos en aquel momento, queremos volver a destacar la relevancia que supone asegurar las condiciones laborales de la plantilla en unos momentos de tanta incertidumbre sobre la evolución de la situación económica. Y también la importancia de que el convenio siga englobando a toda la plantilla de BBK. Que nadie olvide que, a primeros del pasado año, tres sindicatos de la Mesa Negociadora se descolgaban con una propuesta de un convenio exclusivamente para Bizkaia.

Este convenio incorpora un importante capítulo retributivo, tanto de forma directa como a través de otros mecanismos (préstamos, nuevos derechos, reclasificaciones...) Remueve muy significativamente obstáculos que han venido bloqueando la promoción para la plantilla más joven en los últimos años: subdirecciones de oficinas, gerentes... Y acelera también la promoción de otros colectivos, abriendo nuevas expectativas. Lo cierto es que durante la vigencia del nuevo convenio se va a producir un importante volumen de promociones, como se podrá comprobar.

El convenio mejora derechos sociales y refuerza aquellos que tienen que ver con la conciliación de la vida laboral y familiar (permisos, tiempo libre...) y la igualdad.

Y, por supuesto, se sigue comparando muy favorablemente con los convenios de nuestro entorno competitivo. Y esto a pesar de los dramáticos mensajes que durante dos años ha lanzado la dirección. No es un lastre sino que bien gestionado es, sin duda, un elemento de fortaleza a futuro.

Decir que la negociación ha sido complicada y que ha exigido modificaciones de planteamiento por ambas partes no puede sonar a nuevo. Pero, finalmente, creemos que el acuerdo alcanzado responde globalmente bien a los problemas fundamentales que estaban encima de la mesa.

VIGENCIA

2006 - 2010. Cinco años, de los cuales dos y algo más es lo que nos ha costado alcanzar el acuerdo.

Por primera vez, desde hace más de 20 años, los convenios de las tres cajas unifican su vencimiento: **31 de diciembre de 2010.** Aspecto importante para abordar cualquier movimiento en torno a su hipotética fusión.

RETRIBUCIONES

Incremento Salarial

Se garantiza el poder adquisitivo, con revisión al IPC real, durante toda la vigencia del convenio. Esta es una cuestión especialmente importante de cara a los tres próximos años, sobre los que subsisten importantes incógnitas en relación con la inflación y crecimiento económico, especialmente en el sector financiero.

Hay que comenzar diciendo que el capítulo salarial, en sus diferentes formas, es muy importante en este convenio. Vamos a repasar los aspectos que directa e indirectamente tienen repercusión en la retribución.

Ayuda por hijos/as

Tiene dos vertientes. La primera, la creación de un **nuevo derecho de 700 euros por nacimiento.**

La segunda, la sustitución de la anterior Ayuda de Estudios (con un periodo transitorio durante la vigencia del convenio en el que se podrá optar por el viejo sistema) por una **ayuda universal por hijo o hija**, hasta los 23 años, de **900 euros anuales.** El nuevo sistema frente al viejo, en un caso general medio (con 7 años de cobro de la ayuda en carrera superior), supone una **mejora del 25%.**



Paga de Beneficios

Más allá de las absurdas trivializaciones que algunos grupos han pretendido arrojar sobre este tema (el reparto del **0,9% de los beneficios** de los tres últimos años), lo cierto es que la paga acordada (nada habitual, por otra parte, en las entidades del sector) supone, más o menos, **un 1,5% de la masa salarial**, lo que no está nada mal como “aguinaldo”. La paga ha tenido un **mínimo para las categorías más bajas** y una media cercana a los 3.000 euros. **El personal eventual y prejubilado ha cobrado la paga** en proporción al tiempo trabajado esos tres años.

Préstamos de vivienda

Las mejoras fundamentales afectan a los préstamos de vivienda habitual y sucesiva. En ambos **se rebaja un 0,10% el tipo de interés**. Del **80% al 70%** del euríbor en los de **primera vivienda** y del **90% al 80%** en los de **vivienda sucesiva**. Por otra parte **se amplía el plazo**, con la oportunidad de flexibilizar la cuota (cuestión que puede ser muy interesante en los primeros años del préstamo para el personal más joven). Asimismo hay que destacar la posibilidad de **novación de los préstamos concedidos desde el 1 de enero de 2006 hasta la firma del convenio**.

Todo ello tiene un significativo impacto en la renta disponible que se genera a través del convenio. En estos momentos, con el euríbor brincando sobre el 5%, el ahorro, **renta adicional**, que supone la reducción del interés (sin tener en cuenta cuestiones más opcionales como la ampliación del plazo) en un préstamo de 240.000 euros a 30 años es de **2,5% para un salario de 30.000 euros anuales y del 2% para uno de 40.000**. No es, creemos, poca cosa.

La cuestión de la hipoteca ha sido, finalmente, insoslayable. Aunque algún grupo, desde fuera de la mesa, apostaba por que se estableciera un límite del 50%, como en Kutxa, finalmente se ha quedado **en el 40%**. Un mal menor que, para nada, invalida la mejora que el convenio introduce en este capítulo. (***)

(*) NOTA**

Con este asunto de la hipoteca, como con el tratamiento fiscal de otros conceptos, se está produciendo un fenómeno muy habitual tras la firma de cualquier convenio. Inmediatamente surgen grupos que, no habiéndolo firmado, se atribuyen enormes méritos en cuestiones que consideran interesantes del acuerdo e intervenciones decisivas, casi milagrosas, en la limitación de las “canalladas” de los firmantes.

En esta ocasión y en una aplicación bastante excesiva de esa teoría que dice que el ALEteo de una mariposa provoca espectaculares consecuencias a miles de kilómetros, hay un grupo que, mientras descalifica una y otra vez a CC OO, se atribuye méritos sin cuento en batallas en las que ni ha estado.

Al parecer, sus prédicas han obligado a la caja a cumplir la Ley - ¡alabado sea Dios! Pero no sólo a la caja, incluso a la Kutxa y sus sindicatos, que meses antes acordaban cosas similares. ¡Y la malvada bruja CC OO sin enterarse! Esperamos con ansiedad nuevas maravillas de este “David” bíblico en sus batallas imaginarias.



Indemnización de 5.000 euros e incremento lineal de 210 euros en los sueldos base de 2008

Esa es la fórmula sobre la que hemos derogado del convenio el Plus del Economato, la Bolsa de Navidad y el Socorro por Fallecimiento. En nuestra opinión, a pesar de los ríos de tinta, no exentos de demagogia y victimismo, que ha provocado, ésta es una cuestión menor de este convenio. En cualquier caso, se ha resuelto de manera favorable a los intereses de la plantilla.

Hay varias cuestiones que deben ser tenidas en cuenta antes de hacer los números de este cambio.

El socorro por fallecimiento no se viene cobrando mas que en los casos de fallecimiento en activo desde el año 96. Desde ese año, el cambio del sistema de prestaciones en Hazia, volatilizó la base sobre el que calcularlo (exceptuando los 6 euros por año de servicio). Incluso para los jubilados adscritos a Gautzatu, **el cobro sólo se produce si existen cónyuge y/o hijos que convivan con la persona fallecida.** Algunos anuncian demandas sin fin en los tribunales. Tiempo han tenido desde el año 96.

Lo que se ha hecho es, en primer lugar, pasar al sueldo base, 210 euros, un 65% del importe del Plus de Economato y Bolsa de Navidad. Se revalorizarán con el salario y tienen su impacto en trienios, paga de 25 años y, en el caso del personal más joven (por debajo de 45 años en general) en la aportación de la empresa a la EPSV. Desde esa nueva realidad, se trata de saber cual es el lucro cesante, lo que se va a dejar de percibir por la desaparición de esos dos conceptos hasta el fallecimiento, que como en la EPSV hemos establecido en los 82 años. Y, claro, se trata de saber cual es el valor actual de esas cantidades que se van a dejar de percibir al día de hoy. La tasa de actualización neta puede ser objeto de discusión, pero el 2% está admitida en los rigurosos criterios de la dirección general de seguros para los Planes de Pensiones.

Contra todo lo que se ha querido establecer como verdad incuestionable, **el equilibrio generacional es bastante acusado.**



Otros aspectos retributivos

Incremento del plus de comida a 11€

Incremento a 720,00 € en el plus de la jornada VII (Supone un 28,77%)

Incremento del kilometraje a 0,29€ Se mantienen las dietas en función al desplazamiento realizado. Este derecho se amplía para los casos de que la plantilla acuda a cursos de formación.

Se crea una nueva dieta de 53,34 € para quienes tengan que pernoctar fuera de su domicilio



INGRESO - PROMOCIÓN CARRERA PROFESIONAL

Como a nadie se le escapa, durante casi dos años el bloqueo del convenio y las mayores tensiones y conflictos han estado en este capítulo. En torno a estos temas se han ido agravando cuestiones como los despidos, a partir del verano pasado, del personal en prácticas y eventual, el asunto de las “gerencias”, la cobertura de las subdirecciones de las oficinas C y bastantes B y la carrera profesional del personal de Gestión/Técnico.

El acuerdo en el convenio tenía, necesariamente, que pasar por una solución razonable a todos ellos. Y creemos que, globalmente, se ha conseguido.



**movilizaciones
contra los
despidos**



**Cumplimos nuestro
compromiso con las personas
despedidas en la expansión.
La BBK les ha ofrecido su
reincorporación a la plantilla**

Personal en prácticas

El inicio de los despidos de las personas en prácticas al vencer los dos años de contrato (todas en la Expansión) supuso el momento de mayor tensión en la negociación del convenio. Las protestas organizadas por los sindicatos en Bizkaia y por CC.OO. en el resto de España dejaron claro que la propuesta de la Caja no iba a ser aceptada. Nuestro sindicato recibió múltiples presiones, especialmente de los personas afectadas y de sectores de la plantilla de sus entornos, para que aceptáramos la que la caja calificaba entonces como “**última e inmodificable propuesta**”

Hoy podemos decir que el acuerdo alcanzado, imposible si, subsidiariamente, hubiéramos aceptado el que provisionalmente entraran sin normas de ascenso, es muy distinto al que entonces proponía. Hemos conseguido lo que resulta fundamental: que se **mantenga, como en el anterior convenio, el nivel retributivo a alcanzar por antigüedad, 38.000 euros, la estructura de trienios y la paga de 25 años. Y hemos cedido sobre el tiempo necesario para alcanzar ese nivel, pasando de 11 a 14 años.**

Por otro lado, hemos estabilizado esa forma de contratación **garantizando el pase a fijo del personal al que se le renueve el contrato de prácticas por un segundo año.**

Es cierto que fue doloroso no poder impedir los despidos, pero creemos que el tiempo nos ha dado la razón: el colectivo ha salido mucho mejor parado que si hubiéramos aceptado, bajo la presión emocional de aquellos momentos, la propuesta de la caja. La estructura de ascensos de BBK sigue resistiendo cualquier comparación con otras entidades y casi dos centenares de compañeras y compañeros tienen una perspectiva cierta sobre su ingreso definitivo en BBK, con lo que eso pueda suponer.

Gerentes

La caja consiguió derogar de facto el sistema de consolidación de las direcciones de oficina por la vía de dejar de realizar nuevos nombramientos de directores y directoras de oficina. Desde finales del 2005 se han acumulado cerca de 100 “gerentes” por debajo de las retribuciones establecidas para los puestos de dirección de oficinas y con una incertidumbre total sobre su carrera profesional. Puede haber quienes crean que el tiempo acabaría solucionando el problema, pero el tiempo, en realidad, lo único que hacía era agravarlo.

La vía de la Inspección de Trabajo acarreó algunos éxitos, pero no en todos los casos y, en ningún caso, evitaba que el restablecimiento del derecho vulnerado tuviera que ejercerse a través de una reclamación individual en los tribunales. Lo cierto es que en esos dos años nadie ha sustanciado una reclamación en el Juzgado de lo Social, ni el portavoz de cierto grupo sindical, muy crítico con la actividad del resto de sindicatos y, al parecer, muy complaciente con su total inanidad sobre el tema, más allá del bla, bla, bla..

Si entre la abogacía es ley que “más vale un mal acuerdo que una buena sentencia” que decir cuando el acuerdo es, no bueno, sino muy bueno. Veamos: **se reconoce la antigüedad en el puesto, con los atrasos correspondientes respecto de la categoría de la oficina en el sistema antiguo. Se garantiza ese nivel retributivo, sea cual sea el nivel de la oficina en el sistema nuevo. El acuerdo va a suponer regularizar la situación de todas esas personas y un incremento retributivo anual medio de 8.500 euros, con incrementos que van desde los 3.000 euros a los 20.000.**

La consolidación de los niveles la harán por un **mecanismo especial** para el colectivo: como si **todos y cada uno de los años, hasta consolidar el nivel de su oficina, obtuvieran valoración A.**



Clasificación de Oficinas

El convenio modifica la clasificación de Oficinas y las retribuciones de las direcciones y subdirecciones.

En lo que se refiere al sistema de clasificación, se cambia el criterio de la misma. El **volumen de negocio** será el indicador básico de la clasificación. La estructuración de la misma se ha hecho **garantizando que no se rompen la distribución porcentual de los tipos de oficinas clasificadas.**

La nueva clasificación mantiene las Oficinas Especiales, A, B, C y unifica las D y E. Se crean las oficinas FC (fuera de clasificación), en la que estarán las oficinas no rentables, **como máximo 3 años.** Podrán quedar oficinas no rentables en FC después de los 3 años, pero **no podrán superar un 4% del total.** Se crean, asimismo, las oficinas V, de representación. **Tampoco podrán superar el 3% del total de oficinas.**

La nueva clasificación produce, en el arranque, una nueva ubicación de oficinas que antes eran D y E en los nuevos niveles FC y V, con los límites temporales y porcentuales que indicábamos. Asimismo, aparte de las oficinas E que se reclasifiquen en D, se producirán los lógicos ajustes entre oficinas, como en el sistema anterior.

Por lo que se refiere a los niveles retributivos y complementos de dirección y subdirección, también se producen cambios.

En el caso de la retribución de las **Direcciones se revalorizan**, bien a través del Nivel retributivo o del Complemento, en el caso de las oficinas **Especiales, un 9%, oficinas A, 4,90%, oficinas B 4,20%, oficinas C 4,76%, Oficinas D, 3,20% y antiguas oficinas E que pasen a D, 3,28%.** Este incremento tendrá efectos inmediatos en quienes desempeñen actualmente esos puestos. Las nuevas oficinas FC y V tienen una retribución, respecto a las E anteriores, un **3,82% y 14,32% más bajo**, respectivamente. En el **caso de actuales oficinas D y E que pasen a FC o V, las personas que están al frente de las mismas no sufrirán merma en su retribución.**

Las **subdirecciones** de oficina han tenido cambios en sentido diverso. **La retribución de las Especiales se ha incrementado un 2,15%, las de A no han sufrido variación y las de B y C bajan, para los nuevos nombramientos en un 9,85% y un 11,73%, respectivamente.**

La cobertura de todos los puestos de subdirección de oficina ha sido uno de los caballos de batalla con la empresa desde hace bastantes años. En la actualidad hay **alrededor de 100** de estos puestos sin cubrir entre oficinas C y B, principalmente. El anterior convenio no establecía la obligatoriedad de cubrirlos. Esa es la razón por la que hemos aceptado rebajar los niveles retributivos de los puestos de subdirección de esos dos tipos de oficina. A cambio el convenio establece, taxativamente, la cobertura estable de esos puestos –y de los de dirección– de manera que, durante la vigencia del mismo, se cubrirán todas las plazas, desbloqueando uno de los taponos para la promoción más importantes que existía en este momento. Va a suponer una promoción acelerada sobre los ascensos por antigüedad para la parte más joven de la plantilla y una forma estable, actual y a futuro, de incorporación a la carrera profesional en oficinas. Y en cualquier caso, para aquellas personas cuya promoción se detenga en la subdirección de oficina B y C, a los 7 años de haber consolidado su nivel, alcanzarán el nivel inmediatamente superior.



(Ver cuadros comparativos en la página siguiente) ➔

ACUERDO PARA PUESTOS DE DIRECCIÓN Y SUBDIRECCIÓN DE OFICINAS

DIRECCIÓN DE OFICINAS

SITUACIÓN ANTERIOR

Clase Ofic.	Nivel	H.B.	Compl.	TOTAL
Especial	IV	55.730	7.739	61.923
A	V-A	53.050	7.284	58.854
B	V	51.603	4.097	54.319
C	VI-A	50.790	3.642	53.077
D	VI	48.249	3.186	50.144
E	VII-A	47.841	2.276	48.854

SITUACIÓN CON EL ACUERDO

Clase Ofic.	Nivel	H.B.	Compl.	TOTAL
Especial	III	60.553	7.000	67.553
A	IV	55.730	6.000	61.730
B	V	51.603	5.000	56.603
C	V	51.603	4.000	55.603
D - E	VI	48.249	3.500	51.749
F - C	VII	44.962	2.000	46.962
V	VIII	41.853		41.853

SUBDIRECCIÓN DE OFICINAS

SITUACIÓN ANTERIOR

Clase Ofic.	Nivel	H.B.	Compl.	TOTAL
Especial	VI-A	50.790	3.642	54.432
A	VI	48.249	3.186	51.435
B	VII	44.962	2.276	47.238
C	VIII-B	43.082	1.366	44.448

SITUACIÓN CON EL ACUERDO

Clase Ofic.	Nivel	H.B.	Compl.	TOTAL
Especial	V	51.603	4.000	55.603
A	VI	48.249	3.200	51.449
B	VIII	41.583	1.000	42.583
C	IX	38.236	1.000	39.236

Segmentos en Servicios Centrales

La nueva organización de los segmentos en los puestos jerarquizados de Central produce, una ampliación de los segmentos pasando de cuatro tipos de segmento a seis.

Por lo que se refiere a los niveles retributivos y complementos de las personas responsables de estos segmentos, también se producen cambios.

En el caso de la retribución de estos **Segmentos se revalorizan**, bien a través del Nivel retributivo o del Complemento, en el caso del **segmento II**, un **4,20%**; el **segmento III**, un **6,44%**; el **segmento IV**, un **5,60%**; y el **segmento V**, un **1,30%**. Los **segmentos VI y VII son de nueva creación**. Este incremento tendrá efectos inmediatos en quienes desempeñen actualmente esos puestos.



ESTRUCTURAS DE PUESTOS - SERVICIOS CENTRALES

SITUACIÓN ACTUAL

	Segm.	Nivel	H.B.	Comp.	TOTAL
JERARQUIZADOS	II	III	60.553	8.912	69.465
	III	V-A	53.050	7.130	60.180
	IV	V	51.603	4.011	55.614
	V	VI-A	50.790	3.119	53.909
ESPECIALIZADOS	VI	VII-A	47.841		47.841
	VII	VII	44.962		44.962
	VIII	VIII-B	43.082		43.082

La asignación del conjunto de la plantilla de los Servicios Centrales a sus correspondientes Segmentos y Niveles se establecerá a principios del año 2009.

PROPUESTA

	Segm.	Nivel	H.B.	Comp.	TOTAL
JERARQUIZADOS	II	II	64.874	7.500	72.374
	III	III	60.553	3.500	64.053
	IV	IV	55.730	3.000	58.730
	V	V	51.603	3.000	54.603
	VI	VI	48.249	2.000	50.249
	VII	VII	44.962	2.000	46.962
	TECNICOS ESPECIALIZADOS AVANZADOS	A	VI	48.249	4.000
B		VII	44.962	3.500	48.462
C		VIII	41.583	3.500	45.083
A		IX	38.236	3.000	41.236
B		X	35.204	2.500	37.704
C		XI	31.747	2.000	33.747

Personal de Gestión. Comercial/Técnico

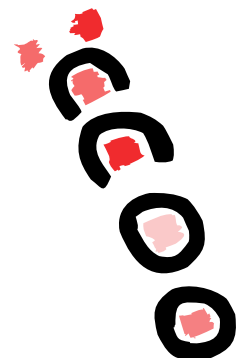
En este capítulo queremos diferenciar la regulación a futuro y la situación del colectivo que ya estaba ubicado en los segmentos Especializado y Avanzado.

Respecto del primer aspecto se ha regulado la carrera profesional del Nivel Especializado introduciendo los criterios de consolidación que se han establecido con carácter general. De esta manera se establece una nueva **vía de ascenso más rápida que por antigüedad (de 14 se puede recortar hasta los 8 años la llegada al nivel IX)** para el personal de nueva entrada. Además, como en el caso de las subdirecciones B y C, se establece la consecución del **nivel VIII**, un nivel superior al que se alcanza por antigüedad, **a los 7 años** de haber llegado al nivel IX.

En el caso del segmento Avanzado no ha sido posible llegar a ningún acuerdo en este momento, pero el convenio establece que a partir del 1 de enero del 2009 se iniciarán los trabajos para establecer una carrera profesional para este colectivo.

Por lo que respecta a quienes están hoy desempeñando estos puestos, se les ha **computado el tiempo de desempeño** de acuerdo con los nuevos criterios de cambio de niveles, de manera que **a 96 de entre 115 les supondrá un adelanto en el acceso a los siguientes niveles de entre 1 y 3 años**. Asimismo, el tiempo de desempeño en esas funciones en el nivel más alto de la carrera, **se computará a efectos de la adquisición del nivel VIII**.

Por otro lado queremos remarcar que el convenio establece la **promoción de 45 personas al segmento Avanzado durante lo que queda de convenio**.



Nuevo sistema de consolidación de Niveles

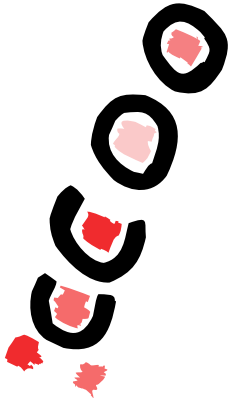
Como hemos venido explicando en los últimos meses, los acuerdos sobre promoción, cobertura de puestos de subdirección, “gerentes” se posibilitan sobre la base del cambio en el sistema de consolidación de Niveles, pasándose del año para consolidar la categoría y acceder al complemento de puesto a un recorrido a un sistema en el que tanto el complemento de puesto como el Nivel retributivo del nuevo puesto que se ocupa **se adquieren desde el primer momento**, pero la consolidación del Nivel del puesto se producirá, en función de la evaluación anual en **1, 2 ó 3 años por Nivel** existente entre el que se tiene consolidado y el del puesto nuevo que se ocupa.

Las calificaciones **A no podrán ser inferiores al 20%** del total. Existirá una calificación C que **de no repetirse al año siguiente tendrá, retroactivamente, la misma consideración, a todos los efectos, que si hubiera sido B**. Esas calificaciones **C no podrán superar el 10% de las totales**.

Efectivamente, el periodo de consolidación se alarga de manera significativa, pero creemos que ese alargamiento permitirá a futuro –y el convenio es la primera prueba- facilitar promociones que impliquen saltos en la retribución más significativos. Una promoción más abierta, en definitiva.

NIVEL Retrib.	CONSOLIDACIÓN	
	A (años)	B (años)
II	2	3
III	2	3
IV	2	3
V	2	3
VI	2	3
VII	2	3
VIII	2	3
VIII	1	2
IX	1	2
X	1	2
XI	1	2
XII	1	2
XIII	1	2
XIV	1	2





JORNADA

Se ha alcanzado un acuerdo por el que se modifican las tardes en la red de oficinas de Bizkaia.

En la situación actual manteníamos 37 oficinas abiertas en Bizkaia de Lunes a Jueves y el resto de la red permanecía cerrada, siendo atendida esta red por plantilla de diferentes oficinas.

Ahora pasamos a una situación diferente en la que hasta **25 oficinas** podrán abrir de Lunes a Jueves sustentadas por plantillas de diferentes oficinas, pero al disminuir la red de oficinas a abrir de Lunes a Jueves, otras oficinas podrán abrir los Jueves con su propia plantilla.

Una parte de la plantilla trabajará los Jueves en su propia oficina.

En este punto no hemos logrado convencer a la Caja para que la atención al público y por la tarde se traslade exclusivamente a los Jueves.

PREJUBILACIONES Y EMPLEO

Jubilaciones parciales para los nacidos en los años **1947 y 1948**. Este era uno de los puntos en los que la caja se ha mostrado más reticente y hasta la última reunión hemos mantenido la necesidad de ampliar al año 1949 las jubilaciones parciales. Simplemente nos ha sido imposible.

Retorno de la plantilla desplazada durante el 2008. En este punto tenemos pendiente el desarrollo de un calendario para dicho retorno. El Convenio establece el retorno en el último trimestre del año 2008, pero esperamos poder adelantar retornos a estas fechas.

Se comprometen a **cubrir las bajas por maternidad** en Madrid.

Los actuales **contratos en prácticas pasarán a fijos** al vencimiento de sus contratos y se les tendrá en cuenta el tiempo pasado de cara a la antigüedad en BBK.

Este ha sido uno de los "caballos de batalla" de CC.OO. Nos ha llevado a numerosas concentraciones en diferentes provincias, hemos tenido que desplegar al sindicato por todo el Estado, y desde Cádiz a Bilbao pasando por el resto de capitales donde la BBK tiene alguna oficina hemos denunciado la situación de estos/as compañeros/as.

En más de una ocasión nos han pedido que aceptemos las pretensiones de la Caja para la plantilla de nuevo ingreso. Podemos comprender su desesperación, pero el sindicato no podía aceptar aquellas pretensiones. Fue duro, nos costó despidos pero creemos que hicimos lo correcto y al día el ingreso en plantilla a través de los contratos de prácticas tiene poco que ver con la propuesta de la Caja que nos llevó a las concentraciones y a los despidos.

Así mismo se hará un concurso restringido de **20 plazas** en un concurso restringido para los interinos de Bizkaia que lleven más de 180 días trabajados durante los años 2006, 2007 y 2008. A este concurso se podrán presentar todos los interinos, se encuentren entre nosotros o no.

Contratación de 60 personas para Bizkaia.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Desde hace unos años CC.OO. viene trabajando en el establecimiento de acuerdos cara a la conciliación de la vida familiar (acuerdos en Caixa, Banco Santander, BBVA, Kutxa, etc.). Este es un asunto de importancia en el seno de nuestro sindicato. La incorporación de plantilla joven y con una parte importante de mujeres lo hacía más necesario.

Hemos avanzado, también para la plantilla con más edad, en derechos para la conciliación y también para poder disfrutar de unas jornadas de trabajo más llevaderas. Junto con la comisión de Igualdad, en la que intentaremos rematar estos logros así como la total equiparación del colectivo de mujeres a todos los puestos de la BBK.

Se amplía la regulación actual sensiblemente, pasamos de **dos días a tres** en el caso de fallecimiento de familiares primer grado.

Alcanzamos un acuerdo para el **acercamiento al domicilio** a la madre en periodo de gestación.

Mejoramos en los derechos relacionados con la maternidad.

Reducimos hasta **1 mes**, el período mínimo para los permisos no retribuidos sin justificación para los mayores de 55 años.

Posibilidad de **reducción jornada** para los mayores de 55 años entre 1/3 y 1/2.

Permiso especial no retribuido por el tiempo necesario para **adopción en el extranjero**.

Ampliación de la **reducción de jornada hasta los 12 años del hijo/a**.

Cinco horas anuales retribuidas para atención familiares 2º grado.

Tres días anuales para atención a familiares de hasta 1º grado por enfermedad.

Posibilidad de **redistribuir el sueldo en cinco años, trabajando 4 al 80% y librando el 5º**, para los mayores de 55 años.

Este es el Convenio y ésta es la valoración que desde la Sección Sindical hacemos del acuerdo alcanzado. Lo consideramos muy aceptable, como así lo refrendó el conjunto de nuestra afiliación.



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

