



Sección sindical de CC OO - BBK

Rodriguez Arias 1-4º - 48008 Bilbo

Tf.: 94 401 70 24 - 94 401 70 29

Fax 94 401 70 29

e-mail: [bbk@comfia.ccoo.es](mailto:bbk@comfia.ccoo.es)

[www.comfia.net/bbk/](http://www.comfia.net/bbk/)

mayo 2010 *maiatza*

Nº 252

Hile honen hasieran Zapatero jnak. eta Rajoy jnak. Aurrezki Kutxen sektoreko berregituratze prozesua eta arauen aldaketa itundu zuten. Erakunde Autonomoen konpententziei dagozkien zenbait aspektutan, Kutxen Gobernu Organoen osaeran, eta, gai izarra, partaidetza-kuotei eskubide politikoak ematean, sektorearen kapitalizaziorako lehentasunezko baliabidea bihurtuz, izango luke eragina aldaketa horrek.

# alboan berotzen

## calentando en la banda

*A principios de mes, el Sr. Zapatero y el Sr. Rajoy pactaban acelerar el proceso de reestructuración del sector de cajas, así como los cambios normativos que afectarían, al parecer, a aspectos competenciales de las Comunidades Autónomas, a la composición de los Organos de Gobierno de las cajas y, como cuestión estrella, el posible -¿o habría que decir ya seguro?- otorgamiento de derechos políticos a las cuotas participativas para convertirlas en instrumento prioritario de capitalización del sector.*



Torneo SMEER 2007 - CEBERPA - Clausura Imagen072

El mero anuncio del acuerdo –otra cosa serán las dificultades de su plasmación, a la vista de la lluvia de impugnaciones de todos los colores ante el Constitucional que ha recibido el FROB- ha provocado un acelerón de la carrera de fusiones, en la que en muchos momentos parece que algunas cajas corren como pollo sin cabeza. De cualquier manera, si hace un mes la mitad del sector estaba implicada, o a punto de implicarse, en algún proceso de fusión o SIP, la cosa se ha acelerado de tal manera que cuando escribimos este boletín, se podría decir que las únicas que están fuera de algún intento son La Caixa, Ibercaja y el Circulo Católico de Burgos, junto con las tres cajas vascas.

En este último caso porque, según una leyenda urbana que corre por ahí, están en capilla esperando que quien corresponda tenga a bien.



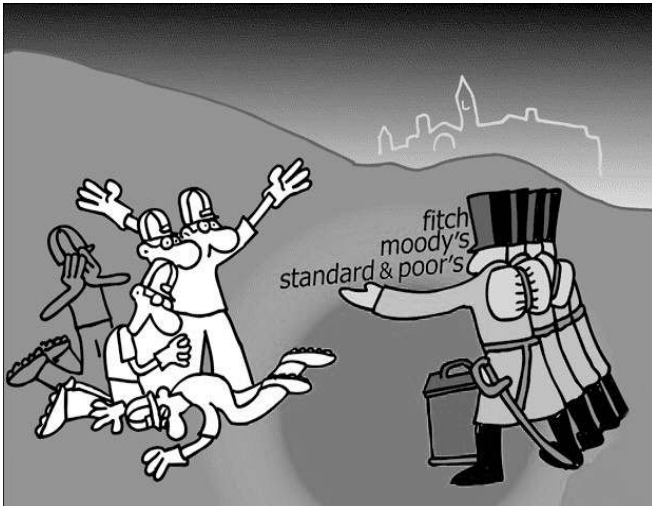
Y mientras tanto, parece que BBK está con la caña echada. Ha decidido pasar de disparar a lo primero que pasa (CCM), a la paciente actitud del pescador -¡ya picarán!- Y para pescar qué: dicen que si redes excedentarias de otros procesos, que si patatín, que si patatán, pero en concreto, nada de nada.

¿Nada de nada? En el momento de redactar estas líneas la prensa y los mentideros echan humo sobre un presunto SIP de BBK (en plan salvador) con CAM, que al parecer tiene algún ultimátum de la autoridad competente para que "haga algo y rápido". Sería muy feo que a la caja se la volviera a usar para estimular los movimientos de otros por lo que, igual, en esta ocasión, la cosa puede cuajar. Por si el tema va en serio, adelantamos que nos parece muy difícil que en torno a esa operación se encuentre una solución favorable económica, social y empresarialmente. Y lo que se arriesga es mucho, especialmente en relación con la plantilla y su futuro. Y que nadie se equivoque, un error en estas cuestiones no supone sólo una posible amenaza para la estabilidad del empleo en la expansión. Es toda la plantilla la que lo sufriría.

Lo hemos repetido hasta la saciedad, nuestra prioridad en todos estos procesos es la defensa del empleo, especialmente donde pueda estar más amenazado Y para eso hacen falta proyectos viables y solventes.

¿DE QUÉ SIRVE PROTEGER LAS FRONTERAS EN UNA ÉPOCA EN LA QUE LAS INVASIONES SE HACEN POR BANCO?





## EL CONFLICTO *está servido*

Y en estas estábamos cuando el “Caballero Oscuro” (Banco Central Europeo) parece que le ha doblado la mano a “Alicia en el País de las Maravillas” (Zapatero). (O Alicia se ha convertido en Jocker’).

Efectivamente, aunque sólo por exigencias del guión, el Presidente Zapatero parece que se ha caído de varios caballos a la vez: del consenso más importante que se ha fraguado en este país en los últimos 30 años, el Pacto de Toledo (pensiones), del respeto a lo acordado en la negociación colectiva (función pública), del compromiso, repetido hasta la saciedad, de proteger a los más débiles (dependencia). Y nos maliciamos que está a punto de caerse del diálogo social. Y cuando uno se baja así, en marcha y de mala manera, casi seguro que se estrella.

Así que haría bien el Gobierno en retirar esas medidas, algunas de las cuales va a tener muy difícil aprobar en sede parlamentaria, y negocie en el ámbito político y social otras más equilibradas y acordes con las necesidades del país. Pasarse de frenada en la reducción del déficit puede abortar una incipiente recuperación, prolongando la recesión e impidiendo la recuperación del empleo. Hacerlo a costa de pensionistas, personas dependientes, desempleadas y trabajadores y trabajadoras de la función pública, aparte de antieconómico, es injusto e intolerable.

De mantenerse y profundizarse medidas como las anunciadas las movilizaciones convocadas serán la antesala de la convocatoria de una huelga general.



# ¿Qué prestaciones me da Hazia-EPSV?

## JUBILACIÓN

Disposición de los fondos en forma de capital, renta con consumo de capital (no vitalicia) o mixta.

**Desde los 60 años en situación de prejubilación o jubilación parcial se puede disponer de hasta un 10% del capital cada año hasta la jubilación total.**

*Partiendo del hecho incuestionable (aunque algunos traten reiteradamente de sustraerlo de la realidad) de que nuestra EPSV es un Sistema de Previsión Complementario de las prestaciones de la Seguridad Social, y no un Fondo de Inversión ni un instrumento de financiación inmobiliaria o similar, trataremos de explicar a continuación las situaciones más comunes que pueden plantearse de cara a la percepción de dichos complementos o, en su caso, a la recuperación de su capital.*

## FALLECIMIENTO EN SITUACIÓN DE JUBILACIÓN, PREJUBILACIÓN o JUBILACIÓN PARCIAL

Se trasmite el saldo existente en Hazia a las personas designadas como beneficiarias.

**NOTA-1** En el caso de no existir designación expresa de beneficiarios se considerarán personas beneficiarias por orden preferente y excluyente a: 1) Cónyuge no separado/a legalmente, 2) Descendientes, 3) Ascendientes, 4) Herederos legales.

## CONTINGENCIAS EN ACTIVO

### SI ME INVALIDO

Mi saldo en Hazia pasa a Gauzatu EPSV, que me complementará la pensión de la SS, hasta alcanzar una pensión total equivalente a un porcentaje de mi salario de los últimos 12 meses en activo. Dicho porcentaje será el mismo que el de la pensión de invalidez que me reconozca la SS (55%, 75%, 100%, 150% de la base reguladora).

**Si cuando se produce la invalidez, el capital existente a mi nombre en Hazia es insuficiente para cubrir dicha pensión de invalidez, la empresa aportará la cantidad restante.**

El complemento se pagará hasta alcanzar la edad de 81 años y 6 meses. Si en ese momento existen capitales sobrantes, **se podrán disponer siempre que no correspondan a los aportados por la empresa en el momento de producirse la invalidez.**

En el caso de las personas que tienen la obligación de aportar a la EPSV un porcentaje de su salario (las ingresadas después del 17 de mayo del 88), el saldo que pasa a Gauzatu es el generado con las aportaciones realizadas por BBK; **del capital generado por las aportaciones personales se podrá disponer libremente en el momento en el que se produzca la invalidez.**

### SI FALLEZCO

Si se originan pensiones de la Seguridad Social de viudedad y/o orfandad, **el capital a nombre de la persona fallecida, en la parte originada por las aportaciones de la empresa (no la parte originada por las aportaciones personales en su caso) se traspasará a Gauzatu EPSV para cubrir las prestaciones siguientes:**

**A) PENSION DE VIUEDAD:** la cual complementará la pensión de la SS, hasta alcanzar una pensión total equivalente al 50% del salario de los últimos 12 meses.

**B) PENSION DE ORFANDAD A CADA UNO LOS HIJOS/AS MENORES DE 25 AÑOS:** la cual complementará la pensión de la SS, hasta alcanzar una pensión total equivalente al 20% de mi salario de los últimos 12 meses. La suma de pensiones de orfandad no puede superar el 50% de dicho salario, salvo que no exista o falleciese el cónyuge viudo, en cuyo caso su complemento se reparte entre los hijos/as con derecho a pensión de orfandad. La suma de viudedad y orfandad nunca podrá superar el 100% del salario en activo de los últimos 12 meses. En el caso de muerte por accidente de trabajo, y caso de no existir pensiones de orfandad, la pensión de viudedad podrá alcanzar hasta el 100% del salario que hubiera tenido la persona fallecida si hubiera seguido en activo.



**C)** Al cumplir 25 años los hijos/as, y 81 años y 6 meses el cónyuge viudo (o si este falleciese antes o dejara de percibir pensión de viudedad), desaparece la pensión de Gauzatu, **y si quedase capital sobrante del saldo traspasado de Hazia correspondiente a las aportaciones realizadas a lo largo de la vida laboral por la caja (excluida la hipotéticamente realizada en el momento del fallecimiento), éste será disponible por las personas beneficiarias o, caso de no existir dicha designación, por las herederas legales.**

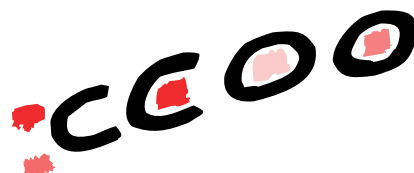
Si en el momento del fallecimiento, el capital originado por las aportaciones de la empresa fuese superior al capital teórico necesario para cubrir las pensiones causadas, a cubrir por Gauzatu, **las personas beneficiarias (ver NOTA 1 en página anterior) podrán disponer de esa diferencia, pero en ese caso si el capital traspasado a Gauzatu se consumiera antes de los 81 años y 6 meses del cónyuge viudo, finalizaría la prestación.**

### **SI SE ROMPE LA RELACIÓN LABORAL CON LA CAJA (DESPIDO O DIMISIÓN)**

Para ésta situación sólo hay derecho a disponer del saldo en la EPSV (en el caso del Plan 1, en el momento de producirse la ruptura de la relación laboral se recalculan los capitales para ajustarlos al tiempo de servicio efectivamente prestado), al jubilarse por la Seguridad Social o invalidarse, o a que dispongan los beneficiarios (NOTA 1), cuando fallezca. Evidentemente, no hay pensiones complementarias a las de la Seguridad Social.

**Transcurridos dos años de la extinción de la relación laboral, podrá pedirse la movilización de los fondos a otra EPSV y, excepcionalmente, la junta de Gobierno podrá autorizar dicha movilización transcurrido un año de dicha extinción.**

En resumen, el cambio de sistema acordado en 1996 supuso un cambio radical: una gran soberanía personal en la disposición de los capitales de cada persona en Hazia. Esta soberanía sólo tiene el límite que en el caso de muerte o invalidez en activo supone el derecho a ver complementadas sus pensiones de la Seguridad Social que tienen las personas beneficiarias de las mismas. El otro cambio radical fue que no existen capitales que, como sucedía en el sistema anterior, revierten en la práctica a la caja cuando se extinguen cualquiera de las prestaciones (un ejemplo: antes, si una persona viuda fallecía un año después de jubilarse y sus hijos/as tenían más de 21 años, el capital restante existente en la EPSV se lo reembolsaba la caja). Ahora, los capitales sobrantes siempre van a las personas designadas como beneficiarias. En definitiva, un cambio muy positivo para la plantilla, aunque, evidentemente, no puede resolver, como un traje a medida, todas las situaciones.



## !!! ¿da para tanto? !!!

El pasado 20 de abril la Caja nos hizo saber a través de la Intranet que Naciones Unidas, -¡la mismísima ONU!- nos sitúa entre las 4 principales empresas del mundo en materia de igualdad, y que para ello se han valorado siete indicadores resultando ser la BBK una de las cuatro empresas del mundo y única entidad financiera que supera cinco de ellos.

### Huyendo de la euforia

-Yuuupyyyy, ¡lo conseguimos!, la Igualdad es una realidad en BBK porque la distribución de los hombres y mujeres por la plantilla nos dice que todavía queda mucho por hacer.

### Sin caer en el pesimismo

-...si somos la 4ª, ¿cómo deben de estar el resto, incluyendo a las pobres suecas y noruegas!- porque en realidad el UNIFEM (organismo de la ONU) ha elegido entre varios miles de empresas que participan en una iniciativa voluntaria, el "Pacto Mundial de Naciones Unidas".

**Y resistiéndonos al escepticismo** -¡y qué!, a Obama le han dado el Nobel de La Paz, y también tiene su miga -,seamos ecuanímenes y razonables.

Señalar que a la Caja le han valorado más ámbitos de actuación, (Obra Social, proveedores, clientes, Gazte Lanbidean, lenguaje y publicidad...) además de su política de Recursos Humanos. Pero es en ésta en la que vamos a centrarnos por ser la parte que nos toca y porque hay entrecorillados que claman al cielo.

Parece ser que Naciones Unidas subraya el hecho de que:

**"bbk respeta los principios de igualdad de oportunidades en materia de salarios..."** ¿da para destacar tanto?, es un principio recogido en las Constituciones, Leyes Europeas de Igualdad, Estatuto de los Trabajadores, estará hasta en la Carta de Derechos Humanos..., vaya, que lo cumplirán millones de empresas del mundo mundial. Y en la BBK también es cierto pero, como en casi todas las otras, no es toda la verdad. Mujeres y hombres cobran lo mismo en el mismo nivel, ¡faltaría más!, pero las mujeres están en niveles más bajos y por tanto cobran menos en salario, complementos de puesto, bonos, etc. Esto ya lo demostramos en un Boletín en el que seguíamos la pista laboral a las promociones que han entrado a lo largo de los últimos quince años en BBK.

**"...así como en la selección, formación y la promoción y desarrollo profesional."** En los últimos años se ha realizado un cambio de enfoque en los procesos seguidos para la contratación que han dado como resultado un importante incremento de mujeres en la plantilla, igualándose en el cómputo total al de hombres, como en casi todo el Sector, por cierto.

En los últimos nombramientos el número de mujeres promocionadas ha sido notablemente superior al de hombres, es así y en CC OO nos alegramos por ello, hemos insistido mucho y desde hace mucho tiempo para que las mujeres no fueran discriminadas en la promoción y para que, durante un plazo, se promocióne a más mujeres como única forma de alcanzar la proporcionalidad en la plantilla también por niveles.

Ahora bien, todos los análisis que organismos como el Instituto de la Mujer y Emakunde han hecho (por no citar los de CC OO, no vaya a ser que se nos pongan en guardia) sobre lo que hoy dificulta la promoción y desarrollo profesional de las mujeres señalan, entre otras causas, que las empresas tengan "un sistema de promoción poco transparente y poco objetivo", para lo que proponen "reducir las promociones de libre designación estableciendo criterios de promoción meritocrática y reglar y evaluar la promoción con baremos objetivamente comparables". A lo que añadimos que esto también significa que sean de general conocimiento los contenidos, perfiles, responsabilidades y niveles de los diversos puestos de trabajo así como las vacantes que puedan producirse para poder optar a ellas si cuentas con el currículo apropiado. Y BBK no está por la labor.

**“bbk fomenta el equilibrio entre trabajo y vida personal de sus empleados...”**. ¡¡¡Fomenta!!!, ¿un poco exagerado, no?, ¿tú has notado algo? La ONU tenía que ver lo que nos cuesta arrancarles cada pequeña mejora en conciliación. Que tenemos poco más de lo que por Ley no pueden negarnos. Y que no quieren ni oír hablar de las medidas que fomentarían dicho equilibrio (insistimos, Emakunde dixit) como redefinir la dedicación basándose en la cualidad y eficacia, no en el tiempo de permanencia; analizar y mejorar los procesos y la organización del trabajo así como las reuniones y la toma de decisiones, para que la disponibilidad total no sea requisito indispensable mas allá de contadas ocasiones. Fomentar es, de todo punto de vista, un pegote que la Caja se ha marcado.

**“...y da a conocer su compromiso con la igualdad de oportunidades a través de informaciones transparentes”**. Esto debe referirse a que cuelgan los acuerdos y alguna declaración de principios en la Intranet (¡bien!), pero transparentes, transparentes, oiga, no.

Quizá lo sean con Emakunde y el UNIFEM pero no con la representación de la plantilla en la Comisión de Igualdad y Conciliación que, recordamos, se creó en el último Convenio *“para el análisis y la puesta en marcha de los planes de conciliación...”* así como para *“impulsar las medidas y procedimientos necesarios en promoción y nombramientos para conseguir, ..., un incremento progresivo del porcentaje de mujeres en todos los niveles jerárquicos”*. En reiteradas ocasiones hemos pedido a la Caja datos sobre plantillas, nombramientos, distribución por áreas, etc., etc., para poder analizar la realidad e impulsar medidas y procedimientos adecuados al objetivo. La respuesta siempre ha sido que no los tienen segregados, o están dispersos en distintos programas o..., o bien que ya nos los han facilitado cuando entregan los distintos listados al Comité de Empresa.

Bueno pues para Emakunde y UNIFEM sí deben de tenerlos, ¿o habrán tenido el coraje de soltarles varios listados con 2.600 nombres, en papel, ordenados con distintos criterios para que no se puedan casar y sacar conclusiones?, ¡a qué no lo han tenido!, ¡a que los han ordenado y segregado!..., ¡¡¡¿se los habrán inventado? !!!!

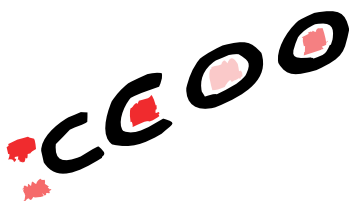
Tampoco la Comisión sabía que esta empresa participa *“desde hace ya tiempo”* en el mencionado *“Pacto Mundial de Naciones Unidas”* y *“que está alineando sus estrategias con diez principios universalmente aceptados”*, entre los que se incluyen los estándares laborales. Ni que se elabora anualmente *“el informe de progreso, en el que la Caja detalla con hechos y datos, el cumplimiento de los 10 Principios, en su modelo de gestión”*. Ni que la Caja tiene su propia Comisión de Igualdad, ni los aspectos que trata, ni de sus propuestas o análisis. Y de la mención recibida, sabemos el extracto que han publicado en Intranet, por supuesto, ni para darse un gusto nos lo han presentado completo. Nada de nada.

De todo ello solo podemos deducir que existe la Comisión Paritaria porque no les quedó otro remedio que firmarla en el Convenio, pero con la que no cuentan en absoluto, a no ser que les obligue estrictamente la Ley, como para firmar el Protocolo sobre Acoso. A las pruebas nos remitimos.

La política de RR.HH. en este tema, como en el resto, sigue el modelo de despotismo ilustrado, *“todo para el pueblo, pero sin el pueblo”*. Ya nos dirán lo que el pueblo necesitamos para avanzar en igualdad, cómo, cuándo, a qué ritmo y a qué precio, o ya lo leeremos en Intranet. Transparentes, mire, no.

No quisiéramos terminar sin agradecer a la anterior responsable de Igualdad y RSE sus palabras: *“la mención supone un reconocimiento al trabajo y compromiso de muchas personas y de la representación sindical de la plantilla para avanzar en materia de igualdad...”*. Compartimos su opinión de que es un reconocimiento al trabajo realizado por muchas personas (quizá no tantas, querida, como son necesarias), así como que nos queda mucho por hacer en BBK. También queremos agradecerle desde CC OO su imprescindible impulso, desde hace tantos años, a los temas de Igualdad en la Caja, y su disposición a colaborar y trabajar con los sindicatos en todas las circunstancias que lo han requerido.

El premio tiene una ventaja añadida, también es un acicate, un reto de mejora. Por un lado consolida lo ya conseguido, a nadie de las alturas le gustaría que durante su gestión bajaran de la peana a BBK en esto de la Igualdad, aunque sólo sea porque es un tema que vende bien, y además, porque para seguir arriba habrá que continuar mejorando, que el año que viene igual se apunta al Pacto un banco noruego y nos caemos del guindo.



**[www.comfia.net](http://www.comfia.net)**

**es tu página web**

*La página de la Federación de  
Servicios Financieros y Administrativos  
de Comisiones Obreras*

**¡ Conecta con nosotros !**

**ENCONTRARÁS:**

- Noticias de actualidad
- Nuestro canal de televisión **comfiatv**
- Consultas
- Textos legales
- Publicaciones
- Enlaces a otras federaciones y territorios



**¡ Recuerda ! nos tienes en la web en...**

**[www.comfia.net](http://www.comfia.net)**



## 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

