

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

www.comfia.net/bbk/

marzo 2011 martxoa

Nº 257

Así ha sido desde el surgimiento de BBK y antes. Un convenio para toda la plantilla de la actividad financiera, para todas aquellas personas que desarrollan el negocio de BBK en Bizkaia, en Andalucía, en Madrid... donde sea. Así que CC OO no pretende imponer nada. En octubre, como es preceptivo, denunciarnos el convenio, que venció el 31.12.10. Y, como corresponde, promovimos la apertura de negociaciones para renovar el convenio que regula las condiciones laborales de toda la plantilla de la actividad financiera. Como siempre. ¿Dónde está la imposición?

Lo que sí ha resultado novedoso es que tres sindicatos hayan dado la espantada al convenio que, también ellos, llevan negociando y, en su caso, firmando, desde hace más de 20 años e intenten promover uno nuevo "sólo para Euskadi y Navarra". La afirmación de que ese convenio permitiría mejoras que no se podrían obtener en el convenio actual no es más que eso, una afirmación, sin mayor respaldo ni fundamento.

Una plantilla, un convenio

langilego bakarra hitzarmen bakarra!



Una tripulación, una trainera...

Horrela izan da BBK sortu zenetik eta lehenagotik ere. Hitzarmen bakarra langilego guztiarentzat, BBKren negozioa bai Bizkaian, zein Madrilén, zein Andaluzian, zein edonon aurrera eramaten duten guztiarentzat. Beraz, CCOO ez du ezer berririk inposatu nahi. Urriari, iraungitzearen zegoen hitzarmena salatu genuen eta negoziazio berriak hasi genituen langilego guztiaren baldintzak arautzen dituen konbenioa berritu nahi... **Beti egin den bezala. Non dago ezarpena?**

Berria dena zera da: hiru sindikatuk bizkarra eman diote 20 urtetan zehar beraiek ere negoziatu eta sinatu duten hitzarmenari, eta "Euskadi eta Nafarroarentzat bakarrik" izango den hitzarmena bultzatu nahi dute. Halako hitzarmenak baldintza hobeak lor ditzakeen irudimena, hori besterik ez da, irudimena, inongo oinarrik ez duena.

Porque, ¿cuál sería la razón por la que la empresa (**recordar que el convenio se negocia y se pacta con la empresa, no entre los sindicatos**) aceptara condiciones laborales en ese “nuevo” ámbito que no aceptaría si fuesen para toda la plantilla? Y, más aún, si, como tan “generosamente” se oferta, el personal de la expansión podría adherirse a lo pactado en el convenio, ¿qué sentido tiene este viaje?, ¿no resultaría más sencillo negociar esas supuestas mejoras para toda la plantilla sin más zarandajas?

Lo que sí resulta evidente, **detrás de toda esa cortina de humo** de que “aquí se pueden obtener mejores condiciones” o de que “si las personas de la expansión lo desean se podrían adherir al convenio de aquí” es que **lo que no se quiere admitir es el derecho de una parte de la plantilla a participar**, a través de sus representantes legales, **en la negociación del convenio de su empresa**, “todo para la expansión pero sin la expansión”. Esa es la madre del cordero: no querer reconocer la realidad territorial de la empresa en la que trabajamos.



La promoción de este nuevo ámbito de negociación, desde luego, **no se hace para mejorar los contenidos del convenio**, esto solo sería posible si aquí mejoramos a cambio de que allí no y así les sale más barato, pero si pueden adherirse,...., ya no hay ahorro. Deben ser otras las razones y estaríamos por asegurar que **tiene que ver con el intento**, por parte de los sindicatos que defienden esta modificación del ámbito, **de no perder “peso”** en una empresa cada vez más expandida geográficamente y su decisión de representar solo a una parte de la plantilla, la de aquí, y seguir negociando como si el allí no existiese.

Los problemas del convenio no se derivan de que toda la plantilla esté englobada en él, que si no hemos entendido mal estaría englobada sea cual sea el ámbito de negociación. **Proviene de la política patronal de costes y beneficios**, de la evolución del mercado, de relaciones de fuerza generales, y que no van a cambiar porque se excluya de la negociación a una parte de la plantilla.

La crisis financiera y **la estrategia de BBK en relación con la política de costes no suponen un marco precisamente fácil para la negociación**. Las posiciones de la empresa en cuestiones como las prejubilaciones, las carreras profesionales, las retribuciones o el empleo van a suponer una negociación difícil incluso con la plantilla unida. Dividiendo, de partida, el convenio en dos ¡qué os vamos a contar!



El Tribunal Supremo y la Audiencia Nacional han dado el carpetazo final a las demandas presentadas por ASPEM sobre el asunto de la EPSV-HAZIA. Tras años, muchos, de recurrir todo lo recurrible y hacer oídos sordos a las sentencias desfavorables que se iban produciendo, esta historia ha tocado fondo, llegando definitivamente a su capítulo final.

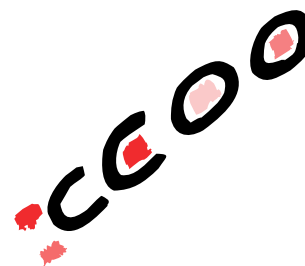
Todo el asunto ha sido un sinsentido en su planteamiento y desde su inicio, y una irresponsabilidad, por calificarlo de una forma suave, el arrastrar a la gente, con la promesa de extraordinarios beneficios, a esta aventura que, de hecho (y también de derecho), ha supuesto para muchas personas un desembolso económico de cierta envergadura.

Basándose en, no se sabe muy bien qué tipo de, estudios jurídicos y económicos aseguraron que el caso estaba ganado olvidando que, cuando se están pagando tales estudios para que digan lo que se quiere oír, efectivamente lo dicen, lo que no implica que sea cierto.

Y con estos mimbres tejieron una cesta que hacía agua por todas partes y en la que embarcaron a mucha gente haciéndoles pagar un pasaje muy caro. Como era de esperar la cesta se ha hundido y con ella han desaparecido el dinero invertido y las promesas del beneficio económico seguro.

No es sensato, ni siquiera cuerdo, mantener contra viento y marea que todos y cada uno de los más de mil socios de la EPSV-HAZIA íbamos a ser prácticamente millonarios; que se podía conseguir que la caja aportara no sé cuántos millones de euros al fondo. En definitiva, como ya se ha visto, quimeras.

tanto va el cántaro a la fuente...



Dicen que soñar es gratis pero, en este caso, a algunos les ha salido bastante caro. Los únicos que han sacado su buena tajada de este esperpento han sido los abogados y asesores.

Antes de embarcarse en estrategias de cierto calado conviene, es necesario, pensar en las posibilidades reales y en las posibles consecuencias negativas pero, al parecer, quienes dirigen ASPEM no han conseguido llegar a comprender una máxima tan sencilla.

En fechas recientes, durante el proceso de las elecciones sindicales, se han obstinado en que un importante sector de la plantilla de fuera de Bizkaia no pueda elegir representantes (dicen que se amparan en la Ley, la misma por la que sí lo hicieron en las anteriores elecciones). Han intentado, vaya usted a saber por qué motivo, dejar a ese colectivo sin representación.

También han tratado de impedir que esa misma plantilla, la que no reside en Bizkaia esté representada en la negociación del convenio colectivo y que, además éste no le sea de aplicación.

Queremos, pensar que estas cosas no las hacen solo por el mero afán de fastidiar, que responden a algún tipo de estrategia pero, por más vueltas que le damos al asunto, sus intenciones y la presunta lógica que aplican a sus actos, se nos escapan del todo.



la reforma

Breve guía para conocer cómo afecta al colectivo de la actividad financiera de BBK la reforma de las pensiones. Independientemente de mayores aclaraciones al acuerdo en las que se puedan examinar casos más concretos, creemos necesario abordar media docena de las preguntas más corrientes.

¿Cómo me afecta la ampliación del periodo de cómputo de 15 a 25 años para el cálculo de mi pensión?

El periodo de cómputo se incrementará de forma progresiva de los actuales 15 años a razón de uno más por cada año natural, entre el 2013 y el 2022, hasta alcanzar los 25.

En nuestro caso, como norma general, toda persona que haya estado o vaya a estar desde los 40 años cotizando por la base máxima (38.760€ del año 2011), no se verá afectada por la ampliación a 25 años del periodo de cálculo. Es decir, para la inmensa mayoría de nuestra plantilla el cambio será neutro. Veamos algunos supuestos:

Personas que ingresaron con contrato de prácticas con una edad igual o menor a 26 años: **NO TIENE NINGUN EFECTO.**

Personas que ingresaron con contratos diferentes a los de prácticas y con una edad igual o inferior a los 31 años: **NO TIENE NINGUN EFECTO.**

Personas que cuando cumplan su edad de jubilación lleven 25 o más años en un nivel igual o superior al Nivel VI (excepto el nivel VI-C): **NO TIENE NINGUN EFECTO.**

Personas que estando en el Nivel VI-C o inferior y su edad de jubilación sea posterior al año 2013 y anterior al año 2027 (la equiparación de bases fue en 2002): **TENDRÁ UNA PEQUEÑA DISMINUCIÓN DE SU PENSION.**

¿Me podré jubilar a los 65 años?

Si, en la mayoría de los casos. La reforma únicamente varía el número de años cotizados necesarios (pasa de 35 a 38,5) para jubilarte con el 100% de la pensión a los 65 años. Quienes lleven cotizando desde los 26 años y medio (en la caja o en otra entidad), la inmensa mayoría, podrán seguir jubilándose a los 65 años con el 100% de la base reguladora. El paso de los 65 a los 67, para quienes no tengan 38,5 años de cotización, se hará de manera progresiva desde el 2013 al 2027. Así mismo, hasta el 2027 se alcanzará el 100% de la pensión a los 65 años de acuerdo con el siguiente cuadro de años y periodos cotizados.

EDAD DE JUBILACIÓN EN FUNCIÓN DE LOS PERÍODOS DE COTIZACIÓN ACREDITADOS

| AÑO DE JUBILACIÓN TEÓRICA | Años cotizados necesarios para jubilarse con 65 de edad | Edad de jubilación con el 100% de la pensión y con menor período de cotización que el señalado en la columna anterior |
|----------------------------------|--|--|
| 2013 | 35 + 3 meses | 65 + 1 mes |
| 2014 | 35 + 6 meses | 65 + 2 meses |
| 2015 | 35 + 9 meses | 65 + 3 meses |
| 2016 | 36 | 65 + 4 meses |
| 2017 | 36 + 3 meses | 65 + 5 meses |
| 2018 | 36 + 6 meses | 65 + 6 meses |
| 2019 | 36 + 9 meses | 65 + 8 meses |
| 2020 | 37 | 65 + 10 meses |
| 2021 | 37 + 3 meses | 66 |
| 2022 | 37 + 6 meses | 66 + 2 meses |
| 2023 | 37 + 9 meses | 66 + 4 meses |
| 2024 | 38 | 66 + 6 meses |
| 2025 | 38 + 3 meses | 66 + 8 meses |
| 2026 | 38 + 3 meses | 66 + 10 meses |
| 2027 | 38 + 6 meses | 67 |

¿Podré jubilarme a los 63 años?

SI. Este es un nuevo derecho que introduce la reforma, que establece la posibilidad de jubilarse a los 63 años, sin más requisito que haber cotizado 33 años. Hasta el día de hoy, la jubilación antes de los 65 años tenía las únicas siguientes variantes: a partir de los 60 años, las personas que habían cotizado con anterioridad al año 1967 (mutualistas); a partir de los 61, y tras pasar por desempleo o prejubilación pactada colectivamente o a través de un contrato de relevo (jubilación parcial)

La reforma modifica esta situación, permitiendo optar a un adelanto de la edad de jubilación para aquellas personas que tengan 33 o más años cotizados, con un coeficiente reductor de la pensión del 7,5% por cada año que le falte para su jubilación ordinaria.

¿Sigue existiendo el contrato de relevo?

El acuerdo ha permitido mantener esta figura de jubilación por su utilidad para el rejuvenecimiento de las plantillas y el mantenimiento del empleo. Ha ajustado una parte del coste modificando las bonificaciones que tenían las empresa en las cuotas de la Seguridad Social, ajustando las cotizaciones empresariales tanto del relevista como del relevado a su integridad.

He disfrutado de permisos o excedencias por maternidad-paternidad. ¿Cómo me afecta?

Aquellas personas que por causa de excedencia para el cuidado de hijos/as se encuentren con que no llegan al 100% de la pensión de jubilación entre los 65 y 67 años verán ampliado hasta en tres años su período cotizado (hasta ahora el máximo eran dos).

Cotice antes del año 1967 ¿Podré jubilarme antes de los 65 años?

SI. La reforma no modifica este apartado del sistema de pensiones. Todas las personas que han cotizado con anterioridad al año 1967 mantienen la posibilidad de jubilarse anticipadamente a partir de los 60 años con los coeficientes reductores que estaban regulados antes de la reforma.



Estoy en situación de jubilación parcial con compromiso de jubilarme a los 65 años ¿cómo me afecta la reforma?

De ninguna manera ya que existe una cláusula de salvaguarda para aquellos acuerdos colectivos firmados antes de la reforma.

actuación en caso de ACCIDENTE DE TRABAJO

Todos tenemos más o menos claro lo que constituye un accidente laboral, pero hay aspectos que debemos recordar (como por ejemplo que los accidentes acaecidos durante el desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa (accidente *in itinere*), también lo son). Estas aclaraciones nos pueden ayudar a actuar correctamente ante un accidente de trabajo.

¿Cómo debemos actuar ante el accidente de trabajo?

1º Atención sanitaria a las lesiones

a) Utilizando el material del botiquín, en caso de lesiones leves, pudiéndose consultar al Servicio de Prevención-Actividad Sanitaria de BBK (94-4017282 / 8283), respecto a la cura realizada.

b) Para lesiones más graves se deberá llamar al teléfono de la mutua de accidentes de trabajo (Mutualia 902540250). Atención 24 horas. Desde el mismo os dirán el centro concertado al que dirigiros. Es conveniente grabar este número en nuestro móvil para el caso de sufrir un accidente *in itinere*.

c) Casos graves o urgentes, llamar al 112 y seguir sus indicaciones.

2º Comunicación de accidentes

En muchas ocasiones accidentes laborales (contingencia profesional) pasan por enfermedad común por no comunicarse. Por ello, todo accidente, tanto con lesiones o sin ellas (incidente), debe ser comunicado formalmente porque:

a) Impide que el sistema público de salud asuma un riesgo laboral (lo asume la mutua)

b) Tratamiento médico-farmacéutico es gratuito (enfermedad común el enfermo paga 40% medicamentos).

Además, comunicar el accidente laboral es importante por que aporta ventajas individuales y colectivas, como son:

a) Durante período de baja los porcentajes de la base reguladora (definen la cantidad a cobrar durante el período de baja) son más altos en la contingencia profesional que en la común.

b) Además la prestación económica derivada de contingencia profesional no tiene ningún período de carencia. En contingencias comunes es necesario haber cotizado un mínimo de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores.

La forma para calcular la incapacidad laboral, así como el resto de prestaciones, suele ser más favorable en las contingencias profesionales que en las comunes (la base de cotización más alta).

a) La contingencia profesional proporciona una buena base, caso de solicitar indemnizaciones por posibles incumplimientos empresariales de la normativa de riesgos laborales (recargo de prestaciones).

b) Contribuye a hacer visible el riesgo laboral, permitiendo que se establezcan medidas preventivas y que se revisen las preceptivas evaluaciones de riesgo.

c) En virtud de los datos obtenidos posibilita a las administraciones sanitaria y laboral adoptar políticas adecuadas de prevención.

En nuestro caso la comunicación se realizará por dos vías: Llamada al Servicio de Prevención-Actividad Sanitaria de BBK (944017282-7283) y parte interno de accidente que deberá cumplimentar el responsable de Prevención del centro de trabajo donde ha tenido lugar (ver intranet: corporativo/prevención riesgos laborales/actuación ante un accidente).

3º En cuanto a la Mutua (Mutualia)

Todos los accidentes laborales deben ser atendidos por la Mutua (proporcionarán tratamiento médico quirúrgico, prestaciones farmacéuticas, técnicas diagnósticas y terapéuticas, suministro y renovación de aparatos de prótesis y ortopedia, vehículos para minusválidos, cirugía plástica y reparadora, tratamiento rehabilitador). Dentro de la atención médico sanitaria están incluidas tanto las referidas a la recuperación física como a la psicológica del trabajador.

Caso de que no consideréis adecuada la asistencia recibida, solicitud a Mutualia la correspondiente Hoja de Reclamación para dejar constancia por escrito.

Es conveniente también informar a los Delegados Sindicales de CCOO en caso de que tengas el menor problema o necesites cualquier tipo de aclaración. ESTAMOS PARA AYUDARTE.

“El punto de fusión o la temperatura de fusión es la temperatura a la cual una sustancia pasa del estado sólido al estado líquido, o a la inversa. También se denomina punto o temperatura de solidificación”.

temperaturas de FUSIÓN

Después de los frustrados intentos del anterior presidente de BBK por conseguir una Fusión (*¿caliente?*), primero entre las tres Cajas Vascas, y en una segunda tentativa sólo de BBK con la Kutxa guipuzcoana, recientemente hemos podido asistir a un nuevo conato de fusión, pero esta vez *fría*, de la BBK a solas con la Vital; en esta ocasión la iniciativa ha partido, según parece, de nuestro actual presidente.

A la divulgación de esta última intentona se han apresurado a responder algunos líderes políticos, de distintas ideologías, argumentando que esta fusión debería de ser *caliente* y agrupando a las tres entidades vascas.

No sin cierta sorpresa, hemos podido comprobar también en fechas recientes cómo quienes habiéndose opuesto en su momento con uñas y dientes a la operación más razonable de una fusión completa y real de las tres cajas, o de tan sólo dos de ellas, hasta desbaratar en este último caso la operación con su voto negativo en la asamblea de la Kutxa, se rasgan hoy las vestiduras clamando por esa fusión completa que en su día ellos mismos rechazaron.

Al parecer el debate actual se cocina pues en términos de temperatura: *¿Fusión fría?*, *¿fusión caliente?*, pero quizás también de ingredientes: *¿sóla?*, *¿cortada?*, *¿con sacarina?*, *¿con azúcar?*

En el colmo del surrealismo recientemente ha hecho acto de presencia en este debate quien hasta ahora sólo había aparecido como el convidado de piedra que se mantenía discretamente al margen; y nos ha sorprendido con las declaraciones de alguno de sus líderes manifestando algo así como que la fusión habrá que hacerla pero que lo mejor es que sea ¡¡*templada!*!

Y es que, para gustos se han hecho los colores, perdón, las temperaturas. *¿O no?*

Y, hablando de fusiones y de Cajas Vascas, en el cuadro siguiente reproducimos los resultados de las elecciones sindicales celebradas recientemente en las tres entidades.

Número de representantes

| | TOTAL | CC OO | ELA | LAB | PIXKAN | ASPEM | ALE | INDEP. | ALTERN |
|--------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|
| BBK | 80 | 40 | 17 | 8 | | 4 | 11 | | |
| KUTXA | 81 | 35 | 6 | 7 | 33 | | | | |
| VITAL | 32 | 13 | 9 | 3 | | | | 6 | |
| TOTAL | 193 | 88 | 32 | 18 | 33 | 4 | 11 | 6 | 1 |

Porcentajes de representación

| | CC OO | ELA | LAB | PIXKAN | ASPEM | ALE | OTROS |
|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| BBK | 50,00 | 21,35 | 10,00 | | 5,00 | 13,75 | |
| KUTXA | 43,21 | 7,41 | 8,54 | 40,24 | | | |
| VITAL | 40,63 | 28,13 | 9,38 | | | | 21,88 |
| TOTAL | 45,88 | 16,49 | 9,28 | 17,01 | 2,06 | 5,67 | 3,61 |

incremento salarial para 2011

Como todos sabemos, este año ya tenemos negociada la subida salarial en la Obra Social, que es el I.P.C. de la Comunidad Autónoma Vasca.

El Gobierno ha previsto una subida del 1% y eso es lo que se nos ha aplicado en Enero. Como es tan poco, apenas se ha notado.! Pues SI ¡ nos han aplicado el 1% a la espera del resultado final.

En estos momentos estamos en el 3,5 % interanual (12 últimos meses).

noticias telegráficas

residencia Bolívar (Villaro)

La noticia no es nueva pero sí definitiva, porque a finales de Enero se nos informó de que la Residencia de Villaro, que se cerró en Diciembre de 2008 con intención de volverse a abrir, no lo hará, y ha vuelto a manos de la Fundación Bolívar para que la utilice del modo que estime más conveniente, pero BBK ya no tiene compromiso con el edificio aunque sí con sus antiguos inquilinos.

encuesta sobre el clima laboral

Un año más se nos pide hacer la encuesta del clima laboral.

La empresa quiere saber qué pensamos, qué sentimos, cómo la vemos y nosotros nos preguntamos: **¿PARA QUÉ?**
¿Hemos notado algún cambio?

Esa es la reflexión que tiene que hacerse cada uno, si el desnudar nuestros sentimientos ante la empresa sirve para algo, si merece la pena.



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

