

## LA REFORMA LABORAL SEGÚN BMN ¿Y todavía crees que no te afecta?

Desde que el pasado mes de julio de 2011 la Dirección nos presentaran el modelo de Servicios Centrales de BMN y apuntaran un nuevo proceso de cierre de oficinas, nuestra preocupación se centró en lo que eso podría implicar y de lo que la dirección no se atrevía a hablar: **AJUSTE DE PLANTILLA.**

Lo cierto es que han esperado, pero no a tener el "problema" sobre la mesa si no a tener un marco legal que les de carta blanca para acometer la segunda reestructuración a su antojo.

Sorprende comprobar lo rápido que se han estudiado la reforma laboral y lo bien que pretenden aplicarla en BMN. Ojalá fueran así de eficientes en todos los aspectos ya que seguramente entonces nos encontraríamos con una empresa más viable.

Más abajo podéis observar un cuadro que hemos confeccionado para que compruebes que la diferencia entre la propuesta de la Dirección y la reforma Laboral es inapreciable.

En **las últimas Huelgas Generales**, nuestro sector ha pasado casi siempre de puntillas, con un seguimiento más bien pobre. **Si decides no ir a la Huelga el próximo 29M, y la empresa decide aplicar la reforma Laboral contigo ¿A quién podrás reclamar?**

Por eso esta vez debemos ejercer nuestro derecho, y **salir a la calle a defender nuestros puestos de trabajo en BMN. Quedarse en la oficina, aunque sea cerrando las persianas o la puerta, o esperar a que vengan los piquetes, no es hacer Huelga.** Para que después no sea demasiado tarde.

**29MHUELGA GENERAL**  
**QUIEREN ACABAR CON TODO**  
CON LOS DERECHOS LABORALES Y SOCIALES



| REFORMA LABORAL 10/02/2012   | PROPUESTA BMN 22/02/2012  |
|--|---|
| <b>Facilita el despido</b> cuando la empresa disminuya sus ingresos o ventas durante 9 meses seguidos (con o sin beneficios); cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo o en el modo de organizar la producción. | <b>Extinguir 650 contratos</b> para <i>ajustar el volumen de plantilla a las necesidades reales de BMN.</i>   |
| <b>Generaliza el despido colectivo a 20 días</b> de indemnización y un máximo de un año al no requerir acuerdo con la representación laboral.  | <i>"... designar por la Dirección de BMN los excedentes, que serían baja con una indemnización de 20 días de salario por año, con el límite de una anualidad."</i>  |
| <b>Abarata el despido</b> y acaba con los 45 días con un máximo de 42 mensualidades.   | Programa de bajas incentivadas <i>"que suponga una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un límite de 18 mensualidades, al personal de los servicios centrales de los diferentes territorios, y de 28 días por año, con un límite de 18 mensualidades, al personal de red"</i> .   |
| <b>Trabajamos más por menos.</b> Permite a la empresa reducir salario, aumentar la jornada y cambiar las funciones y condiciones laborales como quiera.  | <ul style="list-style-type: none"> <li><i>"que los Niveles Salariales del Convenio Colectivo operen exclusivamente como estructura básica".</i></li> <li><i>"Dadas las actuales circunstancias, la reasignación dentro de dicha horquilla operará de inmediato para aquellos empleados que quedaran por encima".</i></li> <li><i>"jornada partida en Servicios Centrales de 8'00 a 17'00 horas". En red, "distribución irregular de hasta el 20% de la jornada máxima anual".</i></li> <li><i>"Vacaciones; Derogación de todos los pactos vigentes."Derogación de todos los pactos referentes a préstamos y seguros médicos.</i></li> </ul> |
| <b>Desprotege a los trabajadores y trabajadoras</b> al conceder mayor poder al empresario para que lo utilice de manera unilateral.  | <i>"la negociación deberá tener un límite temporal, transcurrido el cual, si no se aprecian avances que hagan atisbar el acuerdo, se utilizarán los mecanismos legales para obtener la necesaria reestructuración".</i><br><br>Suspensiones de contratos: <i>"Caso de no haber el número necesario de solicitudes, se procedería por la dirección a designar a los afectados".</i>  |

## Ficha de afiliación

fecha .....

Nombre y apellidos .....

DNI ..... Teléfono ..... Fecha nacimiento .....

Dirección .....

Población ..... Código postal .....

Empresa/centro de trabajo .....

Domiciliación bancaria:

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

Banco/Caja

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|--|--|--|--|

Oficina

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

D

C

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Cuenta corriente/libreta

Correo electrónico ..... Firma:

(Entrégala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envíala directamente a la Sección Sindical de tu territorio) E011

### PROTECCIÓN DE DATOS:

De conformidad con la ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como -en todo caso- a la C.S. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es> hacer clic sobre Conoce CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/afiliada. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CCOO Responsable de Protección de datos, C/ Fernández de la Hoz nº 12 - 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a [lodp@ccoo.es](mailto:lodp@ccoo.es) o llamar al teléfono 917028077.