

**Kutxa** IBAETA  
Portuetxe Kalea 10  
20018 Donostia  
Tfno.: 943 001 425  
ccoo@kutxa.es

Sección  
sindical de  
CC OO  
Kutxabank

**Vital** Pº de la Biosfera 6  
01013 Vitoria-Gasteiz  
Tfno.: 945 162 455  
ccoovital@cajavital.es

**bbk** Rodríguez Arias 1, 4º  
48008 Bilbao  
Tfno.: 944 017 024  
bbk@comfia.ccoo.es

**Nº 12**

mayo **2013** maiatza

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

## Bezain ona

*Nahiz eta hainbeste gai oso positiboak izan, lan-akordioaren gako inportanteena enplegu-bermeak ziren, eta oraindik dira. 2011ko irailaz geroztik, krisiari buruzko aurreikuspen guztiak gainditu egin dira: seinale guztien arabera, 2014aren bukaerarako, krisia ez da gainditua egongo; Guztiz kontrakoa, gure negozioan eragin gehiago dauzkaten elementuak pil-pilean jarraituko omen dute: atzeraldia, langabezia eta berankortasunaren ondorioak, inbertsio eza, etabar...*

*Horregatik, CCOOk begitan izan dugu helburu bat: 2014ko abenduaren 31az aurrerago, enplegua bermatzeko eskema bat luzatzea. Eskema honen bidez, neurri traumatikoak, derrigorrezkoak eta aldebakarrekoak, eta enpresak horretan jarraitzen du. Hau lortzeko gure tresna onena, lan-akordio bera zen, bere neurrien helmen eta denboran sakontzea.*

# Igual de bueno



Por más que hubiera otras cuestiones muy positivas, lo más importante del acuerdo laboral eran y siguen siendo las garantías de empleo. Desde su firma en septiembre del 2011, todas las previsiones sobre la profundidad de la crisis económica no han hecho sino desbordarse, apuntando claramente a que a finales del 2014, lejos de haberse superado, los elementos de la misma que más impactan en nuestro negocio pueden seguir al pil-pil: recesión, paro con sus secuelas en la morosidad, desinversión, etc...

Es por eso por lo que, en CCOO, teníamos un objetivo entre ceja y ceja: prolongar más allá del 31 de diciembre de 2014 un esquema de protección del empleo que cierre el paso a medidas extintivas traumáticas, forzosas y unilaterales por parte de la empresa. Y para ello el mejor instrumento que teníamos era la profundización en el tiempo y en el alcance de las medidas del propio acuerdo laboral.

Resulta evidente que, aparte de compromisos específicos de búsqueda de soluciones negociadas no traumáticas, **era fundamental conseguir otro bloque de prejubilaciones que aliviaran los excedentes de empleo**, provocados tanto por la propia crisis como por la integración de las redes y de los servicios centrales de las tres cajas: cuantas más salidas haya por edad, más sencillo será encontrar acomodo para el resto de la plantilla.

Pero el tiempo no pasa en balde, de manera que era imposible soslayar los cambios que se han producido en la realidad, tanto de nuestra empresa como de nuestro entorno. (La realidad, sí, esa cosa que algunos pretenden ignorar).

Por un lado, se acabó el plazo en el que se podrían haber cargado las prejubilaciones contra reservas –sin amenazar la solvencia, en nuestra opinión- de manera que es obligatorio cargarlas contra una cuenta de resultados algo menos potente que en otros tiempos, por decirlo de manera suave.

Por otro, **el Gobierno de Rajoy despejaba las incertidumbres sobre la jubilación anticipada y producía un cambio radical en el terreno de juego de las prejubilaciones**. Como puede comprobar cualquiera que se preocupe por enterarse de lo que pasa en la vida real, **desde hace ya unos meses no se ha firmado en el sector –y se han firmado bastantes- ningún acuerdo de prejubilaciones que no incluya la jubilación anticipada** (y, por supuesto, **sin que ninguno incluya compensación alguna por la disminución de pensión que supone la jubilación antes de los 65 años**). Han pasado a mejor vida las prejubilaciones hasta los 65 años, y cuanto antes lo asumamos, mejor.

*estamos ante la modificación de un buen acuerdo por otro igual de bueno.*



Con estos condicionantes creemos que el acuerdo alcanzado el pasado 13 de mayo es muy positivo. Establece compromisos exigibles para agotar todas las vías de negociación en la búsqueda de soluciones no traumáticas a posibles excedentes de empleo a partir del 31/12/14 (el propio acuerdo es expresión de esa voluntad) y, modificando sin quiebra económica respecto de la situación anterior las condiciones de prejubilación y jubilación de las personas que tenían una expectativa cierta de prejubilarse, se ofrece la posibilidad de hacerlo, en nuevas condiciones, a alrededor de 140 personas nacidas en el 52 y 53 suma cien. Además, **por primera vez, hay un compromiso de cubrir los posibles huecos que dejen personas que no acepten la oferta de prejubilación** con personas nacidas en el 53 que no alcancen esta última condición.

Hemos cumplido con los objetivos que nos propusimos; no al cien por cien, claro. Hubiéramos preferido poder ampliar el colectivo en las condiciones "tradicionales", y que el negocio mejorara sustancialmente y que no se cerraran oficinas, ni allí ni aquí, que obligan a traslados. Además, hubiéramos querido... Pero la realidad se impone, una vez más, a los deseos.

## lo importante es el EMPLEO

El valor más destacado de la modificación del acuerdo laboral que hemos llevado a cabo lo encontraremos en su parte final: las garantías de empleo. Mantenemos la garantía taxativa del acuerdo original hasta el 31 de diciembre de 2014 y, a partir de dicha fecha, la empresa se compromete a utilizar el diálogo con la representación sindical para, cuando se necesite, adecuar la dimensión de la plantilla de una forma negociada.

Así pues, siendo las prejubilaciones una parte esencial, no debemos verlas como un objetivo en sí mismo, sino como un medio para reducir excedentes de plantilla y garantizar los puestos de trabajo de quienes vamos a permanecer todavía largo tiempo en la empresa.

El mérito de la modificación, su objetivo último está, como decimos, en las garantías de empleo. Las prejubilaciones no son un derecho, sino la mejor herramienta que existe para acometer los excedentes de toda fusión. Quien se prejubilaba, voluntariamente, se va feliz y con su marcha reduce la tensión que tales excedentes producen sobre la plantilla, contribuyendo a garantizar el puesto de trabajo de quienes nos quedamos. Por ello, han de ser equilibradas y no poner en riesgo la viabilidad de nuestra empresa.

¿Por qué se modifica ahora este acuerdo? Pues porque, tras casi año y medio de su aplicación efectiva, ha surgido la oportunidad de adecuar algunos aspectos del mismo, con el objetivo de mejorar su aplicación en su caso, como en las suspensiones de contrato voluntarias, o facilitar la ampliación de la oferta de prejubilaciones en otro. Esta modificación recoge tres aspectos importantes:



Prejubilaciones.

Despejadas las incógnitas que se cernían sobre la jubilación anticipada, se ha visto la posibilidad de utilizar esta figura en el calendario de prejubilaciones aún pendientes, de tal forma que:

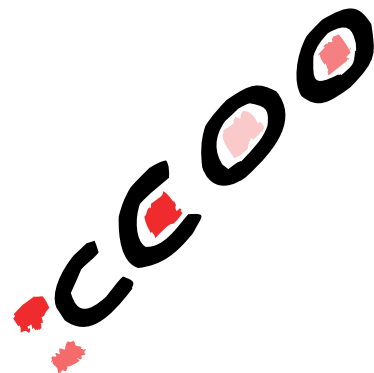
- 1 Los compañeros y compañeras que en virtud del acuerdo original tienen reconocido el derecho a la prejubilación (personas nacidas en los años 1950 y 1951, junto con quienes habiendo nacido en 1952 la suma de su edad y de los años de trabajo efectivo en la entidad sumen 100 o más), lo harán según el calendario previsto.
- 2 La situación de prejubilación se extenderá, según se recogerá en sus correspondientes contratos individuales, hasta el día anterior a la primera fecha en la que la persona prejubilada pueda acceder a la jubilación anticipada.
- 3 Durante la situación de prejubilación el trabajador o trabajadora percibirá una cantidad no inferior al 80% de la retribución fija anual que percibía en activo, según los conceptos salariales recogidos en el citado acuerdo laboral.

- 4 Igualmente, la empresa abonará a cada trabajador o trabajadora, distribuida en 12 pagos por año, una cantidad equivalente a la diferencia entre el 80% de la retribución bruta del punto anterior y el importe anual correspondiente a la prestación de jubilación anticipada certificada por la Seguridad Social. Esto tendrá lugar hasta alcanzar su "mejor fecha de jubilación". Se amplía, para los de suma 100, el tiempo durante el cual se les va a complementar la pensión, al eliminar la limitación de pago de prejubilación a 3 años. Tras la modificación, accederán a la jubilación anticipada cuando les corresponda y se les pagará complemento hasta su mejor fecha de jubilación, como al resto.
- 5 Adicionalmente, con el fin de compensar la pérdida vitalicia en la cuantía de la pensión, durante 3 años desde el acceso a la jubilación anticipada y en 12 pagos por año, la empresa abonará una cantidad complementaria calculada actuarialmente, para lo que se tendrá en cuenta un periodo de 20 años, con una revalorización anual del 2% y un tipo de interés técnico de descuento del 3%.



Estas modificaciones posibilitan que se amplíe la oferta de prejubilaciones, a lo largo del año 2014, a los compañeros y compañeras nacidas en 1952 y a quienes habiendo nacido en 1953 cumplan los requisitos de suma 100. En total, alrededor de 140 personas. Las condiciones ofertadas para este colectivo serán las detalladas en los puntos 1 a 5 anteriores, a excepción de la compensación recogida en el punto 4 y siendo de 22 años el periodo a contemplar en el punto 5 por la reducción vitalicia de la pensión.

Efectivamente este colectivo no verá complementada su pensión hasta el 80% entre los 63 años y los 65. Habrá a quién le parezca una injusticia porque se había hecho a la idea de prejubilarse "como siempre", porque el de la mesa de enfrente que se fue hace unos meses, o la compañera que se fue el año pasado o hace 15 cobró el 80% hasta los 65. Pero la cruda realidad es que era solo una expectativa, sin condiciones acordadas, sin fecha de cumplimiento y lo único cierto hasta el día anterior a la firma es que su jubilación era a los 65 años como mínimo, o a los 63 vía jubilación anticipada pero sin el complemento que pone la entidad por la merma de pensión. Desde el día siguiente a la firma saben que pueden prejubilarse entre los 61 y 62 años (seguimos exceptuando a la suma 100).



Suspensiones voluntarias de contrato.

Esta medida, voluntaria para ambas partes, estaba resultando inoperativa al no aceptarlas la empresa ante la posibilidad de que, en el momento de la reincorporación, se pudiese solicitar la baja incentivada en los términos recogidos en el acuerdo laboral.

Para solventar esto, se ha procedido a modificar este punto con el fin de hacerlo más operativo. Con el cambio acordado, la empresa podrá negarse a admitir la solicitud de baja tras la reincorporación, pero solo siempre y cuando cumpla las siguientes condiciones:

- 1 Si tras una suspensión de tres años, el trabajador o trabajadora solicita su prórroga hasta los cinco años recogidos como máximo en el acuerdo laboral, la empresa estará obligada a aceptarla.
- 2 Si a su retorno, y durante un plazo de 6 meses, el trabajador o trabajadora se viese afectada por una movilidad geográfica, le serán aplicables las compensaciones que por este concepto se recogen en el acuerdo original, así como la indemnización prevista en el caso de que tal movilidad sea rechazada.
- 3 Si la empresa ofertase prejubilaciones, los empleados y empleadas en situación de suspensión de contrato podrán acogerse a las mismas siempre y cuando cumplan con las condiciones establecidas.

Compromiso adicional a la garantía de empleo.

No nos cansaremos de repetir que es la parte más importante de la modificación. Además de mantenerse la renuncia expresa a la aplicación de expedientes de regulación de empleo y extinciones de contrato forzosas hasta el 31 de diciembre 2014, se incluye un compromiso más allá del vencimiento del acuerdo laboral, en el que se manifiesta la voluntad de las partes para llevar a cabo procesos de diálogo y participación sindical en la búsqueda de soluciones consensuadas que permitan la adopción de medidas no traumáticas, dando prioridad al uso de procedimientos voluntarios y vegetativos a la hora de adecuar la plantilla, fomentando la búsqueda y aplicación de soluciones adaptadas que faciliten la reubicación interna e intentando mantener el máximo nivel de empleo posible.



## Una valoración final

Desde CCOO hemos apoyado y trabajado en estas modificaciones con el convencimiento de que suponen una mejora sobre lo recogido en el acuerdo laboral, principalmente en cuanto a la forma de ir dando salida a los excedentes de plantilla que la integración está suscitando, claramente superiores a las inicialmente previstas por la propia empresa.

Habrà quien piense que, como es un problema de la empresa, ya se verían forzados a ofertar las condiciones de siempre. En CCOO sabemos que esto puede que no sea así. Tienen otras opciones más baratas, que aseguran no desear, pero que si la cuenta de resultados sigue famélica y hay que cerrar más oficinas, si... "se verían obligados a tomar medidas antes de quebrar la empresa". Es más barato un ERE de reducción de jornada, los despidos por causas económicas, etc., sobre todo a partir de enero de 2015.



Los acuerdos que se están firmando en el sector tras la aprobación de la jubilación anticipada se firman hasta los 63 años. Cierto es que se están yendo con 56-57 años y por tanto sus empresas tienen que pagar más años que en Kutxabank. Es por esto que aquí han aceptado cubrir, durante 20 o 22 años, el descuento en la pensión.

## NO TE GUÍES POR RUMORES



**PREGUNTA EN CCOO**

## dónde estamos...

El tiempo pasa, y nunca lo hace en balde. Ya llevamos 17 meses fusionados, y aún sin convenio colectivo. La fractura sindical entre quienes lo queremos para toda la plantilla y quienes lo quieren solo para una parte, la desmedida plataforma de recortes planteada por la empresa, las urgencias planteadas por los traslados, la integración informática, etc. Muchas han sido las razones que justifican que estemos donde estamos.

¿Dónde están los puntos de encuentro para CCOO? A esta incógnita queremos responder:

En nuestra opinión, este convenio tiene dos partes claramente diferenciadas: los temas salariales, de aspecto más coyuntural, y los temas estructurales, estos con

vocación de permanencia. De forma esquemática, vamos a reproducir los puntos fundamentales sobre los que debe pivotar el convenio y cómo creemos que deben resolverse. Muchos de ellos responden a las propuestas de recortes de la empresa y otros a las de homologación y avance de nuestra plataforma.



**Un único convenio para toda la plantilla.**

## ASPECTOS SALARIALES

Homologación salarial: la actual escala salarial de bbk, con niveles del XIV al II, debe ser la base de integración respetando siempre los ascensos por antigüedad que tenga cada persona.



Revisión salarial: somos la única entidad del sector financiero que ha actualizado sus salarios los dos últimos años y creemos complicado alcanzar un acuerdo de convenio que no implique un periodo de congelación salarial. Nos parece un coste asumible, siempre que en la última parte del convenio se produzca una normalización de las subidas salariales. Los niveles más bajos (XIV, XIII y XII) deberán tener una fórmula de actualización en el periodo de congelación.

Las cláusulas de rebaja salarial: en ningún caso aceptamos fórmulas con automatismos que lleven a una rebaja salarial.

Congelar la aportación a la EPSV: aceptaríamos la congelación de la aportación de la empresa durante un año, siempre que se pacte un calendario de recuperación de esa cantidad durante la vigencia del convenio, teniendo en cuenta que no es renta directa y que el convenio generalizará la voluntariedad de la aportación individual.

El tope en el trienio: desde la apertura de la mesa del convenio la limitación de la antigüedad ha sido uno de los principales caballos de batalla de la empresa. Tiene toda la pinta que esta vieja aspiración puede ser una de las cuestiones que impidan un acuerdo de convenio si no somos capaces de encontrar una solución que reduzca el impacto de la antigüedad en la nómina. Y en el contexto actual pensamos que debiéramos ser capaces de buscar una solución razonable para establecer un límite al devengo de trienios en un porcentaje, que ahora no existe, de un determinado nivel salarial.



Paga de 25 años: asumiendo que la plantilla más joven ya acepta diferir la aportación a la EPSV, creemos que este derecho debe quedarse como está, sin ningún recorte. Insistimos en que no se puede tocar.

Hasta aquí el bloque concerniente a los aspectos salariales, en dónde creemos que se pueden hacer esfuerzos: un periodo de congelación salarial, topar los trienios, aplazamiento de la aportación a la EPSV. Estas medidas suponen un ahorro de costes que aliviará la cuenta de resultados de 2013 y 2014.



## ASPECTOS ESTRUCTURALES

Son los enmarcados dentro de lo que denominamos la "acción Social".

I guala médica: cada plantilla debe mantener su actual sistema.

Complemento salarial durante el periodo de baja por enfermedad: no aceptamos la penalización que propone la empresa y debe mantenerse el complemento hasta el 100%.

Paga por nacimiento y ayuda por hijos e hijas: incrementar las ayudas actuales.

Seguro de vida: aceptamos un copago de 70% plantilla y 30% empresa, extendiendo su cobertura también a la invalidez.

Préstamos: hay que recoger las regulaciones actuales y establecer un mix que suponga, en conjunto, algún avance.

Vacaciones: 28 días (manteniendo los 3 días de libranza de la jornada general).

Movilidad geográfica: incluir la regulación pactada en el acuerdo laboral.

Promoción profesional: incluir, tal cual, la regulación del convenio de bbk, sin ningún tipo de recorte.



Clasificación de oficinas: el actual sistema de bbk no sirve para integrar las oficinas de Kutxa y Vital y estamos dispuestos a estudiar un nuevo modelo por cupos, con mecanismos de salvaguarda de las expectativas que se han generado durante los cinco años de vigencia del actual sistema de clasificación de bbk, el cual ha supuesto un notable avance para muchas oficinas y en consecuencia para las personas que desempeñan los puestos de dirección y subdirección. Recordamos que el actual sistema es producto de una iniciativa de la propia empresa que se tradujo en un acuerdo de convenio.

Este es el bloque de aspectos estructurales del convenio, que creemos debe pivotar en estos puntos, para los que la entidad tendrá que abandonar muchos de sus planteamientos. La estructura normativa de los convenios de nuestras empresas no son el origen ni la causa de los actuales y transitorios problemas. Ni constituyen un obstáculo para una empresa eficiente y solvente en los nuevos escenarios que se adivinan.

En definitiva, podemos hacer esfuerzos, pero en las cuestiones que realmente pueden apretar de forma coyuntural, y para dar perspectivas de estabilidad futura en el empleo y en las condiciones del mismo.



## Boletín de Afiliación

Nombre y Apellidos \_\_\_\_\_  
 Domicilio \_\_\_\_\_ Localidad \_\_\_\_\_  
 Código Postal \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_  
 D.N.I. \_\_\_\_\_ Nº Cuenta \_\_\_\_\_  
 Sucursal o Servicio \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_

Firma



Cumplimenta este boletín y entrégalo a cualquier delegado o delegada de CC OO de Kutxabank

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CC OO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en el 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. CC OO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CC OO: <http://www.ccoo.es/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CC OO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de C.S. CC OO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tu derecho 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. CC OO con domicilio sito en la 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 e-mail a [lpd@cco.es](mailto:lpd@cco.es) o llamar por teléfono al 917028077.