

IBAETA  
Portuetxe Kalea 10  
20018 Donostia  
Tfno.: 943 001 425  
ccoo@kutxabank.es

Sección  
Sindical de  
CC OO  
Kutxabank

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

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

Nº 16 **Noviembre 2013** Azaroa

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



## Tenemos acuerdo

Casi dos años de negociación del primer Convenio Colectivo de Kutxabank pueden finalizar con un acuerdo entre la empresa y los sindicatos si la afiliación de CCOO ratifica positivamente el contenido del mismo.

En las siguientes páginas de este boletín dedicado íntegramente al convenio encontrarás explicados todos los puntos del acuerdo alcanzado el 7 de noviembre en la mesa de negociación. En CCOO creemos que este es un buen convenio. Evidentemente tendrá sus claroscuros, porque, como en toda negociación, ambas partes hemos cedido y ambas partes hemos ganado. Y el conjunto, desde el punto de vista de la plantilla, es positivo.

## Akordioa daukagu

CC.OOren afiliazioa berrezten badu, Kutxabankeko lehen hitzarmen kolektiboaren ia bi urteko negoziatoriri amaiera emango diogu.

Buletin honetan, Hitzarmen Kolektiboari bete-beteko eskainita, azaroaren 7an hitzarmen-mahian adostasun puntuak azalduko dizkizugu. Hitzarmen hau ona dela uste dugu CC.OOkoek. Jakina, argi-illun izango ditu: negoziazio guztietan bezala, honetan baita, bi aldeak amore eman dugu eta bi aldeak irabazi dugu. Eta orokorrean, langileen ikuspuntutik, ona da.



## Antes

El antes se podría definir como un experimento novedoso para todo el mundo:

- Una fusión a 3 bandas, que además ha supuesto la conversión de nuestras cajas en un banco.
- Una situación inédita de crisis económica que junto con unas exigencias de capital cada vez mayores han lastrado de forma muy importante la cuenta de resultados.

- Una tremenda incertidumbre regulatoria que, entre otras cosas, acabará con nuestras cajas convertidas en fundaciones bancarias.
- Una crisis del sector financiero que se ha llevado por delante gran parte de los beneficios de nuestra empresa y nos ha colocado en muchas ocasiones con el agua al cuello. Una crisis que, más allá de nuestra entidad, ha causado estragos en el resto: se han perdido más de 70.000 empleos en los últimos 5 años, se han nacionalizado cajas, han desaparecido entidades históricas y el sector se está concentrando en 5 grandes bancos.
- Dos reformas laborales que han desequilibrado la balanza de la negociación: el fin de la ultraactividad indefinida de los convenios, la modificación unilateral de condiciones laborales, el descuelgue del convenio en vigor... En definitiva, una serie de medidas que dotan a la empresa de una gran capacidad para fijar unilateralmente las condiciones laborales.

Este es el entorno en el que arrancó hace dos años la negociación. Y lo hizo como últimamente nos tienen acostumbrados: la empresa con un planteamiento inasumible por su incomprensible dureza y los sindicatos nacionalistas con su alejamiento de la negociación activa, excusándose en su necesidad de negociar un convenio solo para una parte de la plantilla, la de Euskadi.



Un acuerdo necesario que  
unifica las condiciones laborales  
de la plantilla

La firma del Acuerdo Laboral nos sirvió para regular el día a día de la nueva empresa, más centrada en la propia integración que en otros menesteres. Incluso lo ampliamos y reformamos para adecuarlo a las circunstancias cambiantes. Un acuerdo que ha demostrado ser un instrumento tremendamente positivo. Pero evidentemente no podíamos estar siempre sin convenio, y seguíamos intentando alcanzarlo lo antes posible.

Lo cierto es que en todo este tiempo la empresa siempre dio pocas muestras de "cintura". Se mantuvo cerrada en una postura cercana a la intransigencia, donde todo lo que no fuera pasar por sus planteamientos de recortes lo calificaba de poco realista. Sin embargo, hay que decir que, a pesar de la poca ayuda en el resto del banco sindical, la posición de CCOO, PK y GIV se mantuvo firme.

## Ahora



El ahora se centra en el preacuerdo alcanzado por CCOO, PK y GIV con la empresa. Este preacuerdo, que debe ratificarse por nuestra afiliación, logra hacer converger los derechos de cada colectivo y homologa de forma satisfactoria las condiciones laborales de toda la plantilla.

En las siguientes páginas encontrarás desgranado punto por punto el acuerdo de convenio, pero podemos decir que se ha mantenido el objetivo que CCOO tenía en esta negociación. Sabíamos que tendríamos que pagar algunos peajes a la empresa, pero a cambio queríamos un convenio que respetara la mayor parte de nuestras condiciones laborales, ampliándolas en muchos casos.

Se regulan de forma satisfactoria aspectos estructurales como jornada y vacaciones, homologación salarial, clasificación de oficinas y promoción profesional, tanto en sucursales como en servicios centrales. Se mejoran los derechos sociales y las medidas de conciliación familiar, se regula la movilidad geográfica, con las compensaciones más altas de todo el sector, etc.

Este convenio también incide en aspectos coyunturales. Se congelan los salarios en 2013 y 2014 (años con una previsión de inflación por debajo del 1%) si bien los más bajos, aquellos que no alcancen 30.000 euros brutos anuales, tendrán dos pagas del 1%. Finalmente, conseguimos que la empresa cediera y aceptara fijar para 2016 la referencia al IPC, a lo que se venía negando como máxima filosófica empresarial. En definitiva, no hay recorte salarial, otro de los objetivos principales de la empresa.



Hemos accedido a que la empresa no aporte a la EPSV en 2014, pero esta cantidad se recuperará mediante una aportación extraordinaria, sin ningún tipo de condición, en 2016.

La mayor modificación ha sido el fijar un tope a la percepción de trienios en el 70,50% (18.017€) del nivel 14. Sí, este es el gran punto que se anota la empresa, sin ninguna duda. Lo veníamos diciendo desde hace meses: iba a ser imposible firmar un convenio sin aceptar un tope que, desde luego, no ha sido finalmente el que inicialmente pretendía la entidad.



En resumen, mirado en su conjunto, un convenio positivo.

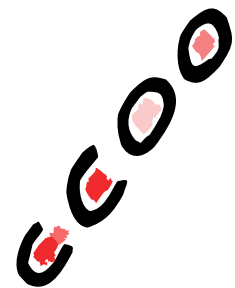
## Después

¿Para qué sirve este convenio? Fundamentalmente para despejar dudas sobre nuestro futuro. Alcanzar un acuerdo siempre ofrece tranquilidad a la pregunta de qué hará la empresa. Con un convenio colectivo afrontaremos mejor los peligros del futuro, aunque haya quien aún piense que dar estabilidad y seguridad a la plantilla no tiene ningún valor.

Con este acuerdo despejamos dudas sobre la vigencia de alguno de nuestros convenios y nos permite afrontar con mayor garantía las medidas que prevé la reforma laboral. Siempre es más difícil saltarse un acuerdo que no hacerlo cuando no hay ninguno y, hoy por hoy, sindicatos y empresa hemos apostado por el pacto.

En definitiva, este convenio unifica nuestras condiciones laborales y nos dará la tranquilidad que no tienen las plantillas de otros bancos. Por eso pedimos a nuestros afiliados y afiliadas que ratifiquen con su voto el trabajo que hemos realizado y nos ha llevado hasta aquí.

El acuerdo  
despeja dudas  
y ofrece  
tranquilidad







Más necesario que nunca

Hemos alcanzado un preacuerdo que constituirá el I Convenio Colectivo de Kutxabank. Acuerdo producto de unas negociaciones complicadas y muy condicionadas por las medidas contenidas en la reforma laboral, que ha arrasado con muchos de nuestros derechos y garantías, y en las que una parte muy importante de la plantilla se encontraba con su convenio no ya vencido, sino decaído por la aplicación de las nuevas reglas sobre ultraactividad.

Una pregunta ha flotado durante este tiempo en el ambiente: ¿es mejor tener convenio o no? Nosotros estamos por lo primero, pues un convenio siempre es fuente de garantías. Y en este momento en particular, además, muy necesario, pues se unificarán las condiciones laborales de toda la plantilla, frente a la diversidad de los tres convenios de aplicación hasta la fecha.

A falta de la redacción de todo su contenido, ha llegado el momento de hacer un detallado repaso por los aspectos fundamentales que han propiciado el acuerdo. Y estos son:

## Vigencia y revisión salarial

El periodo de aplicación abarcará 4 años, del 2013 al 2016, con dos años de congelación salarial, el 2013 y 2014, un 1,5% de incremento para el 2015 y el IPC del País Vasco para el 2016. En el caso de que este dato fuese negativo no habrá reducción salarial, pues se considerará 0%.

Los niveles salariales más bajos, aquellos cuya retribución fija total sea inferior a 30.000 euros brutos anuales, recibirán una paga equivalente al 1% de su salario, de una sola vez, en el momento de la firma en 2013 y otra al inicio de año en 2014.

## Integración de tablas salariales

Habrà 13 niveles, que los reproducimos en la tabla, si bien a efectos de integración de escalas salariales temporalmente se incorporarán una serie de niveles a extinguir existentes en la actualidad en bbk y otros nuevos, también temporales, surgidos de la propia integración.

De cara a la homologación de escalas se utilizará la antigüedad devengada hasta ese momento por cada empleado o empleada, detrayendo de ésta la cantidad necesaria para cubrir la diferencia entre su salario base actual y el del nuevo nivel salarial que le sea reconocido. Caso de no tener antigüedad suficiente para acceder al nivel más próximo propuesto, la persona en esta situación se mantendrá en su nivel profesional como nivel a extinguir.

Nivel	Sueldo base
2	72.183,02
3	67.375,28
4	62.009,08
5	57.417,22
6	53.684,96
7	50.028,02
8	46.268,74
9	42.544,04
10	39.171,30
11	35.324,94
12	31.665,90
13	27.690,04
14	25.559,66

## Tratamiento de la antigüedad: ascensos y trienios

El mayor escollo encontrado en la negociación de este convenio. Aún así, los ascensos por antigüedad en Kutxabank se mantendrán hasta alcanzar el nivel 9 de la escala salarial, momento a partir del cual se comenzará la generación de trienios, a razón del 4% del salario base del nivel correspondiente por trienio alcanzado.

Se respetará el calendario de ascensos por antigüedad hasta el nivel 11 y generación de trienios según lo establecido en la carrera C de Kutxa, al igual que lo establecido en los convenios de bbk y Vital en lo referente a carreras por antigüedad.

El importe cobrado anualmente en concepto de antigüedad se limitará, a partir de la firma del convenio, al 70,50% del salario base del nivel 14, porcentaje que lo situará por encima de los 18.000 euros para el año 2013. La aplicación de este límite será posterior a la integración de escalas, para la que se hará una liquidación previa de la fracción de trienio corrido a toda la plantilla de Kutxabank. Quienes a esa fecha ya vengan cobrando un importe superior lo mantendrán, no generando trienios adicionales.

## El desarrollo profesional

Esta tabla recoge las reglas de consolidación, evaluaciones de desempeño y progreso entre niveles. La promoción profesional en Kutxabank estará basada en la libre designación y cese por parte de la entidad.

Durante los años 2014, 2015 y 2016 la empresa designará un mínimo de 10 personas por año a puestos de gestión especializada avanzada y un mínimo de 5 por año a puestos técnicos avanzados.

Y durante los ejercicios 2014 y 2015 se mantendrá el derecho al cobro del 50% del plus de carrera de Kutxa para aquellas personas que lo venían cobrando en el momento de la firma del convenio, desapareciendo a partir del 1 de enero de 2016.

## Jornada general y vacaciones

La jornada general será la regulada en el acuerdo laboral: 1.560 horas anuales de trabajo efectivo, 15 de las cuales serán para formación obligatoria. Horario de mañana de

Nivel retributivo del empleado o empleada	Nivel retributivo a consolidar	Años con evaluación B para consolidación	Años consecutivos con evaluación A para consolidación
3	2	3	2
4	3	3	2
5	4	3	2
6	5	3	2
7	6	3	2
8	7	3	2
9	8	3	2
10	9	2	1
11	10	2	1
12	11	2	1
13	12	2	1
14	13	1	1




lunes a viernes y una tarde semanal entre los meses de octubre a abril, con dieta de 11,00 euros por día de jornada partida efectivamente trabajada. Las tardes de la primera y dos últimas semanas del año (fiestas navideñas) no se trabajarán. Tampoco la del Jueves Santo en aquellas comunidades en las que tal día no sea festivo.

A este tipo de jornada le corresponden 3 días de libranza, no acumulables a vacaciones, las cuales serán de 27 días laborables al año para toda la plantilla.

Se integrarán un grupo de jornadas especiales que recogen distintas características de algunas oficinas, centros comerciales, aeropuertos, turnos, mercado de capitales, etc., recogiendo sus calendarios laborales, libranzas y pluses.

Grupos de oficinas	% sobre total de oficinas	Dirección		Subdirección	
		Nivel retributivo	Complemento de puesto anual	Nivel retributivo	Complemento de puesto anual
Especial	5	3	7.643,33	5	4.367,62
A	10	4	6.551,43	6	3.494,10
B	20	5	5.459,52	8	1.091,90
C	25	5	4.367,62	9	1.091,90
D	25	6	3.821,67		
E	10	7	2.183,81		
F	5	8	-----		

Clasificación de oficinas

Se regula una clasificación de oficinas que recoge el valor de los puestos de dirección y subdirección, así como los complementos de puesto.

Las oficinas se ordenarán por volumen de negocio y se clasificarán en tipos según los porcentajes de la tabla. Todas tendrán un director o directora y estarán dotadas también de un puesto de subdirección en el caso de las especiales, A, B y C. El 50% de las plazas sin cubrir de subdirectores se nombrarán a lo largo de 2014, la mitad del 50% restante se cubrirán en el primer semestre de 2015 y el resto antes de finalizar la segunda mitad del año. Los niveles retributivos y complementos de puesto en cada caso están recogidos en el mismo cuadro.

Los directores y subdirectores cobrarán, en caso de no tener el nivel retributivo de la oficina que les fuere asignada, un complemento económico por la diferencia entre el salario base de su nivel personal y el de la oficina.

Teniendo en cuenta que de mantener el mismo sistema de clasificación de oficinas existente en bbk la integración de las redes de Kutxa y Vital hubiera supuesto una importante bajada para las oficinas de bbk, se ha buscado un sistema para esta integración que reduzca el impacto general y que contempla una indemnización para quienes, aún así, resulten afectados:

Un complemento personal por importe de 2/3 de la pérdida económica producida, absorbible por cualquier concepto salarial incluida la antigüedad y exceptuando la actualización anual y la paga de 25 años.

Transcurridos cinco años, podrán consolidar un nivel más al de la oficina de asignación quienes tuvieran tal expectativa según la anterior clasificación y se mantengan en el puesto.

Quien esté en proceso de consolidación de nivel en el momento de cambio de clasificación, por estar ejerciendo un puesto recogido en un sistema reglado de carrera profesional, y que por efecto de la aplicación no siga consolidándolo lo hará, en la fecha que le correspondiese en el sistema anterior, siempre que a 1 de enero de 2014 hubiese transcurrido al menos el 60% del tiempo necesario para hacerlo por la vía "más rápida" y a dicha fecha siguiera ejerciendo ese puesto de manera efectiva.

En el caso de que el número de oficinas variase en más de un 20% se negociará el sistema más adecuado de clasificación en ese momento, no dejándose de aplicar mientras tanto a las oficinas la clasificación ahora pactada.



## La clasificación de puestos

Habrà una clasificación anual de puestos, que se entregará a la representación sindical, con las mismas normas de designación y cese, evaluación de desempeño y progreso y consolidación de niveles expuestos en el apartado de desarrollo profesional.

Quienes estuviesen en proceso de consolidación de nivel en el momento de la clasificación y hubiese transcurrido al menos el 60% del tiempo necesario para hacerlo por la vía más rápida, consolidará el nivel siguiente si a la fecha que le hubiese correspondido por la anterior clasificación sigue ejerciendo ese puesto de forma efectiva.

# La movilidad:

## kilometraje y gastos de desplazamiento

El capítulo de movilidad ha constituido otro de los contenidos de especial importancia en la negociación. Los cambios de destino no se negocian, sino que los decide la empresa unilateralmente, y habría sido una inconsciencia no recoger en el convenio, como en su día se recogieron en el acuerdo laboral, las compensaciones que deberá satisfacer cuando toma la decisión de movernos.

Hemos dividido la movilidad geográfica en cuatro partes:



### A) Desplazamientos ocasionales

Quando se justifique la utilización de vehículo propio se compensará a 0,29 €/Km. recorrido, así como el importe de los peajes de autopista. Se entenderá que hay justificación cuando no haya transporte público razonable.

Además, si el desplazamiento es a un municipio distinto del lugar de trabajo habitual se establecen los importes de la tabla para gastos.

Distancia en Km. (Ida y vuelta)		Importe en euros
De	Hasta	
0	30	3
31	50	4
51	80	6
81	100	8
101	150	12
151	250	18
Más de	250	26

### B) Desplazamientos por cambio de destino:

La movilidad por cambio de destino se divide en dos partes, en función de su distancia:

Desplazamientos de 30 a 65 kilómetros (ida).

Justificando la utilización de vehículo propio, que se entenderá existe cuando no haya transporte público razonable, se compensará con 0,29 €/Km. recorrido más una dieta 9 euros por día, no compatible con la de 11 euros por tarde trabajada. Su duración será de 4 años.





Desplazamientos de más de 65 Km. hasta 120 (ida).

Justificando la utilización de vehículo propio, con las mismas condiciones que en el caso anterior, se tendrá derecho a 0,29€/Km. y a la dieta de 9 euros por día, no compatible con la de 11 euros por tarde trabajada. También durante 4 años.

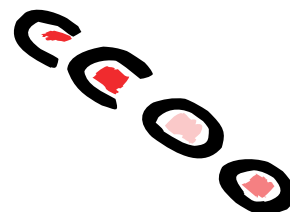
Si el empleado o empleada cambia su domicilio a la localidad de destino, recibirá una compensación de 7.000 euros brutos anuales durante 4 años, que se contarán a partir del cambio de domicilio.

Asimismo, a quienes utilicen diariamente el transporte organizado por la empresa se les compensará, durante 4 años, con las siguientes cantidades:

- 850 euros brutos anuales para el trayecto Vitoria-Bilbao y viceversa.
- 1.400 euros brutos anuales para el trayecto Donosti-Bilbao (ida y vuelta).
- 1.400 euros brutos anuales para el trayecto Donosti-Vitoria y retorno.



La continuidad de las compensaciones por kilometraje y gastos de desplazamiento recogidas en este apartado, al superarse los 4 años de duración de las mismas, se negociará en el próximo convenio colectivo.



### C) Desplazamiento que requiera cambio de domicilio (más de 120 kilómetros ida)

En este caso, se tendrá derecho a las compensaciones contempladas a los efectos en el acuerdo laboral y sus comisiones de seguimiento, pudiéndose optar por kilometraje en lugar de la ayuda de vivienda.

Durante 2014, año en el que aún está vigente el acuerdo laboral, se reconocerá la indemnización recogida en el mismo de 60 días por año trabajado en caso de extinción del contrato por rechazo de movilidad geográfica, con un mínimo de 12 y un máximo de 45 mensualidades.



## EPSV

Las aportaciones de la empresa a la EPSV durante los años 2013, 2015 y 2016 se corresponderá con el 6% del salario base del nivel retributivo 7-A. En 2014 no habrá aportación, pero el importe dejado de abonar se recuperará con una dotación extraordinaria en 2016, sin condiciones y en una única vez, del 6% del salario base del nivel 7-A.

La aportación del trabajador y trabajadora, en los casos en que tenían obligación de hacerla, pasa a ser voluntaria. Además, se mantendrá la mayor aportación para los empleados de Vital, aunque congelada hasta que la del resto se iguale a ésta. Las nuevas incorporaciones lo harán a la EPSV Hazia de bbk.

## La paga de 25 años.

Quienes en la actualidad estén cobrando la paga de 25 años, o tengan reconocido el derecho a hacerlo al alcanzar esos años de servicio, la mantendrán en las mismas condiciones recogidas en sus convenios de procedencia.



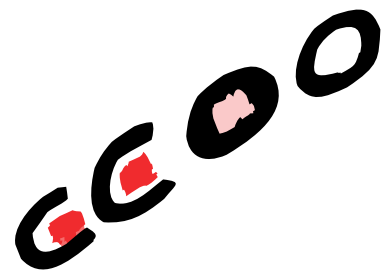
## Los beneficios sociales

### *Ayudas económicas por hijos e hijas.*

La ayuda por cada hijo o hija de 0 a 23 años sube a los 975 euros anuales, manteniéndose transitoriamente, para empleados y empleadas de Vital y durante la vigencia de este convenio, la ayuda para hijos e hijas con estudios universitarios en curso, en los términos recogidos en su IX Convenio Colectivo.

En el caso de hijos e hijas con minusvalías, el importe será de 2.000 euros anuales, sin límite de edad. La ayuda se podrá incrementar, justificando los gastos en que se haya incurrido, hasta alcanzar los 5.000 euros al año.

Por nacimiento o adopción de hijo o hija se tendrá derecho a 850 euros. Transitoriamente, e incompatible con esta ayuda, se mantendrá durante la vigencia de este convenio la paga de nacimiento de su convenio de procedencia a la plantilla de Vital. Igualmente, se mantendrá para este colectivo, durante los años 2014 y 2015, las pagas de matrimonio que tenían reconocidas en su normativa laboral.



## Préstamos y créditos.



Se podrán solicitar hasta 3 préstamos de vivienda habitual y uno para otra de veraneo.

En la primera vivienda habitual el tipo de interés será del 70% del Euribor hasta el importe máximo reconocido en convenio y del Euribor + 0,25% para el exceso. El tipo medio ponderado para el total del préstamo pasará a ser el 70% del Euribor al amortizarse el exceso sobre el importe máximo. La garantía hipotecaria será del 50%, que se ampliará al 100% en caso de haber exceso. Se aplicará también a los préstamos concedidos en 2013.

Para la segunda y tercera vivienda el tipo de interés a aplicar será del 80% del Euribor. Y para todas ellas, el plazo máximo de amortización será de 40 años, no superándose en ningún caso los 70 años de edad de quien lo solicite.

El límite del importe para la vivienda de veraneo es de 240.000 euros, al Euribor, a un máximo de 30 años o la edad de 70 del empleado o empleada solicitante.



La cuenta de crédito ampliará su límite hasta los 50.000 euros, suprimiéndose la posibilidad de ampliación del plazo hasta los 70 años y estableciéndose la obligatoriedad de ir reduciendo el límite máximo disponible en un 20% anual a partir de los 60 años de edad del empleado o empleada. El tipo de interés será del Euribor más 0,75%.

Los trabajadores y trabajadoras de Kutxa que ya estuvieran percibiendo la ayuda al alquiler a la firma de este convenio la mantendrán a título personal.

### Seguro de vida

Se contratará un seguro de vida colectivo, voluntario, para toda la plantilla de Kutxabank, con copago del 30% a cargo del empleado o empleada y 70% por parte de la empresa. La cobertura será por un importe individual de 1,5 veces el salario base de la persona asegurada.

## Otros beneficios sociales

*Iguala médica*

Aquí cada colectivo mantendrá las condiciones de sus cajas de origen. Las nuevas incorporaciones a la plantilla lo harán al Iguatorio Médico.

### Ayuda para estudios de empleados y empleadas

Los estudios que darán lugar al reconocimiento de esta ayuda deberán de tener unos contenidos académicos relacionados con la actividad de la empresa o prevalentes del puesto de trabajo desempeñado por el trabajador o trabajadora y se regularán por las normas recogidas al respecto, que se incorporarán del convenio de Kutxa.

# Conciliación e igualdad

## Permisos retribuidos

Serán extensibles a las parejas de hecho en aquellos casos en los que se pueda establecer su equiparación con el matrimonio:

- 15 días naturales por matrimonio.
- 2 días laborables por nacimiento de hijo o hija.
- 1 día natural por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 5 días por fallecimiento de cónyuge o descendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y 3 días para el resto de familiares hasta segundo grado.
- 3 días por accidente o enfermedad grave de cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

En los apartados d) y e), si se necesita hacer un desplazamiento a más de 250 kilómetros de distancia, el permiso se ampliará en dos días adicionales.



## Permisos no retribuidos

A los permisos con causa justificada se añadirán los motivados por tratamientos de reproducción asistida. En cuanto a los no justificados, su duración estará comprendida entre un mínimo de 3 meses y un máximo de 6, manteniéndose el rango de 1 a 6 meses para mayores de 55 años.

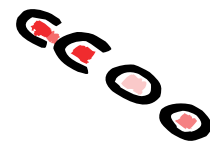
## Reducción de jornada por guarda legal

Se amplía este derecho hasta los 12 años de edad y una reducción de jornada inferior a 1/8 a quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo un o una menor de hasta 8 años. Si la reducción de jornada solicitada consiste únicamente en las jornadas de tarde, solo se podrá ejercitar por quienes tengan a su cuidado directo un o una menor de hasta 6 años.

## Permiso para atender causas de conciliación

Se podrán disponer de hasta un máximo de 15 horas anuales, justificadas y no recuperables, para causas de conciliación, tales como acompañamiento a familiares, escolarización y lo que razonablemente se entienda como conciliación.





## Maternidad/paternidad

Se reconocerá un permiso de siete días naturales a continuación de la suspensión del contrato por maternidad.

## Lactancia

Se podrán sustituir las horas de lactancia por un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más ocho días hábiles, que se disfrutarán durante los primeros doce meses de vida del hijo o hija y que se contarán desde la fecha de su nacimiento.



## Excedencia a los 60 años

Podrá solicitarse al cumplir esa edad, haciéndose cargo la empresa del coste del convenio especial de la Seguridad Social hasta la fecha de jubilación.

## Club Social

Se establece una aportación anual de 70.000 euros para 2014, 80.000 para 2015 y 100.000 para 2016. Deberá constituirse una asociación, con la obligación de presentar planes anuales de actividades, así como sus memorias, como paso previo a recibir la aportación. De no cumplir estos requisitos se perderá la aportación de ese año.



## Otros temas de interés

La paga de jubilación y fallecimiento preexistente se mantendrá como derecho personal a extinguir para aquellos empleados y empleadas que tengan reconocido tal derecho a la firma del convenio.

Se incorporará a esta normativa al personal fuera de convenio de bbk, a excepción de la alta dirección y el personal de confianza del equipo directivo (secretarías, etc.), a quienes se extenderán los beneficios sociales aquí recogidos.

Se convocarán las comisiones paritarias necesarias, tales como la interpretativa del convenio, de igualdad, lingüística, salud laboral, violencia de género... con plazo establecido para realizar sus cometidos.

La formación seguirá la regulación ya existente en bbk, estableciéndose una tabla de asignación de gastos de manutención. También se aplicará la regulación bbk al equipo volante.

**¡No habrá ningún tipo de cláusula de recorte salarial!**

### 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.