

Kutxa IBAETA
Portuetxe Kalea 10
20018 Donostia
Tfno.: 943 001 425

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

bbk Rodríguez Arias 1, 4º
48008 Bilbao
Tfno.: 944 017 024

Sección
Sindical de
CC OO
Kutxabank

ccoo@kutxabank.es
kutxabank@comfia.ccoo.es

Nº 21

Junio 2014 Ekaina

www.comfia.net/kutxabank/

Mejores tiempos... ¿Para todos?

A lo largo de 2013, todas las entidades de crédito, incluida Kutxabank, manifestaron que este en el que nos encontramos sería un año muy difícil para las cuentas de resultados. Se advertía de grandes riesgos para mantener las entidades en beneficios y se auguraba una significativa reducción de los mismos. Altas tasas de morosidad, elevadas provisiones, Euribor por debajo del 1%, negocio bancario típico que no remontaba... Todas estas circunstancias hacían que las patronales bancarias amenazaran con una hecatombe de resultados. Sorpresa, sorpresa... Una vez más, se han equivocado.

CCOO ha decidido solicitar a la dirección de Kutxabank que los salarios se actualicen en 2014 con el IPC correspondiente. Igualmente, hemos pedido que se normalice la aportación a la EPSV y que se haga efectiva este mismo año la que diferimos por convenio al 2016.

¿Por qué hemos dado este paso, si hace apenas 6 meses que se firmó el convenio?



Garai onak... Denontzat?

Soldatak 2014ko dagokion KPlz eguneratzeko eskatu diogu Kutxabank-en zuzendaritzari. Halaber, lan-hitzarmenean 2016ra atzeratu genuen BGAE-tara ekarpena, aurten bete dezala eskatzen diogu. Zergatik egiten dugu eskaera hau?

Iaz, kreditu-entitate guztiak, Kutxabank barne, 2014 urtea ezin txarrago izango zela iragartzen zuten emaitz-kontuentzat, murriztapen adierazgarriekin. Mozkinak mantentzea zaila izango zela iragartzen zuten. Hau ustekabea! Huts egin dute berriro.



Durante el primer trimestre, la mayor parte de entidades han visto aumentar significativamente sus beneficios en comparación con el mismo periodo del año anterior. Los cinco grandes bancos (Santander, BBVA, CaixaBank, Popular y Bankia) obtuvieron de enero a marzo un beneficio atribuido de 2.330 millones de euros. Según la opinión de sus máximos directivos, las cuentas de la banca comienzan a reflejar la actividad netamente bancaria, sin distorsiones por dotaciones extraordinarias o plusvalías. La recuperación del margen de intereses y una leve mejoría en la tasa de morosidad constituyen buenas noticias en nuestro sector, y en 2014, pese a los malos augurios, los bancos lograrán mejores cifras de resultados que en 2013.

“Inesperada” mejoría a la que no es ajena Kutxabank, que ha obtenido beneficios por 48,1 millones de euros, un 41,2% más.

Tan buenas cifras en nuestra empresa “se han sustentado en la evolución del negocio típico bancario, con una inversión crediticia que comienza a recuperar el pulso y un alto ritmo en la captación de recursos de clientes, especialmente en las redes minoristas”. Vamos, que gran parte de la mejoría se ha producido allí donde la plantilla es la primera y principal impulsora: un 37% más de préstamos hipotecarios; el 33% más de préstamos personales; incrementos en fondos de inversiones del 36% y en planes de pensiones del 9%; un descenso del 7% en gastos de administración.

Aurtengo lehen hiruhilekoan Kutxabank-en emaitzak %41,2 igo dira, 48,1 milioi euro onura lortu dituzte. Diotenez, hobekuntza honen arduradun inportanteena langileen lana iza da: hipoteka-kredituak %37 areagotu dira; personal-kredituak %33; inbertsio-fondoak %36 eta pentsio-planak %9. Horrez gain, administrazio gastuak %7 behera egin dute.

Iragarpen txarren aurrean, erantzukizunez jokatzeari erabaki genuen: soldatak izoztu genituen eta BGAE-tara ekarpena 2016ra atzeratu genuen. Enpresak bere aldetik, gure ardura eskertu zuen, eta egoera hobetzerakoan langileei konpentsatzearen alde agertu zen.

Bada, badirudi egoera hobetu dela. Eta enpresak, asmoak ekintzak bihur ditzake.



Datos que demuestran la importante implicación de los empleados y empleadas en la buena evolución de Kutxabank y que nuestro trabajo es la mejor garantía para la obtención de buenos resultados. Y para poder trabajar bien hacen falta estabilidad en el empleo y buenas condiciones laborales, cuestiones que asegura el primer convenio colectivo.

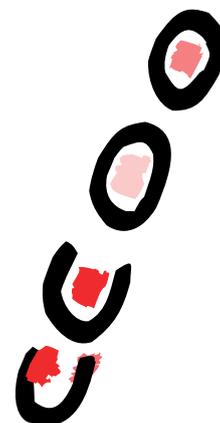
Convenio en el que demostramos una vez más que sabemos responder con responsabilidad a los retos y las necesidades del momento. En concreto, para este año asumimos una congelación salarial y diferir la aportación a la EPSV a 2016. Ese fue nuestro compromiso y, sin aumento retributivo, hemos trabajado más. Postura que la empresa agradeció, comprometiéndose, en palabras de sus directivos, a compensar a la plantilla cuando la situación mejorara.



Bien, parece que ya estamos en ese escenario, que la situación ya ha mejorado. Incrementar un 41% los resultados, hasta los 48 millones de euros en un trimestre, es un buen síntoma de que los esfuerzos de contención salarial ya no son necesarios. Hemos hecho nuestra parte y las cosas han salido mejor de lo esperado; ahora le toca cumplir a la entidad.

De ahí nuestras peticiones. No solo hay beneficios para “soportar” lo solicitado, sino que además, con tasas de IPC previstas en torno al 1%, no parece que vaya a suponer un aumento inasumible de los gastos de administración.

Emplazamos a Kutxabank a que tome en serio nuestra petición y que no la deje caer en saco roto, pues puede ser un factor de gran importancia en el mantenimiento de un buen clima laboral.



Riesgos psicosociales: tenemos razón

Nos la ha dado la Audiencia Nacional, al establecer que **hay que considerar la presión y el stress como riesgos de la profesión bancaria**, y recuerda a los empresarios su obligación de definir unas líneas rojas visibles y objetivas para informar a los trabajadores y trabajadoras sobre los efectos nocivos de la presión y el stress real que están soportando.

En una sentencia de especial trascendencia para todo el sector financiero, este tribunal falló a favor de CCOO en la demanda que presentamos contra Caixabank por el método utilizado en la evaluación de riesgos psicosociales, obligándole a repetirla utilizando uno fiable y objetivo, con la participación efectiva de los representantes de la plantilla.

¿Por qué es importante esta sentencia?

- 1) Porque Caixabank está obligada a repetir la evaluación de riesgos psicosociales por falta de fiabilidad técnica de la realizada, utilizando métodos debidamente validados.
- 2) Por la importancia de la empresa condenada, puntera en un sector como el nuestro, que se resiste a tratar los riesgos psicosociales con el rigor que demandan las circunstancias.
- 3) Porque obliga a contar con la participación de los representantes de la plantilla.



CCOO

¿Qué hace COMFIA, además de denunciar a Caixabank?

La actuación de CCOO para contrarrestar esta situación empezó hace años con la creación del “Laboratorio COMFIA”, el cual ha venido insistiendo en la aplicación de métodos como el ISTAS y el del propio INSHT.

Este éxito significa un paso de gigante en **un tema que nos afecta de manera directa** a las trabajadoras y trabajadores del sector financiero, **en momentos de fuerte incremento de la presión** (objetivos, ocupaciones...) y por tanto **de las consecuencias negativas sobre nuestra salud**.

¿Qué ha de hacer Kutxabank?

Tomar nota.

Debe de aprender de los errores de otros y no cometerlos. La evaluación de los riesgos psicosociales es tema todavía pendiente en nuestra empresa y ha de hacerla con nuestra participación y “resistiéndose” a la tentación de utilizar un método “a la medida” en lugar de uno debidamente contrastado.

**Esto es lo
que CCOO
hace por ti**

- a) 15 días naturales por matrimonio. Solo una vez para parejas de hecho.
- b) 2 días laborables en caso de nacimiento de hijo o hija.
- c) 1 día natural por matrimonio de familiares hasta segundo grado.
- d) 5 días por fallecimiento de cónyuge o familiares de primer grado. 3 días para el resto hasta segundo grado.
- e) 3 días por accidente o enfermedad grave de cónyuge y familiares de primer grado.
- f) 2 días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado.

Presta atención.

Aquí están todos los permisos a los que tienes derecho: los que nos reconoce el Estatuto de los Trabajadores y las mejores condiciones recogidas en el convenio.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Estos apartados a) a f) se extienden a las parejas de hecho. Además, los supuestos d) a f) se ampliarán en 2 días adicionales si es necesario hacer un desplazamiento a una distancia de más de 250 Km. Habrán de ser justificados.

- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación.
- j) Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que coincidan con la jornada de trabajo.
- k) 1 hora diaria en caso de parto prematuro o cuando, por cualquier causa, el hijo o hija deba permanecer hospitalizada tras el parto (E.T. 37.4-Bis). La concreción horaria corresponde al trabajador o trabajadora. (E.T. 37.6)



Permiso por horas.

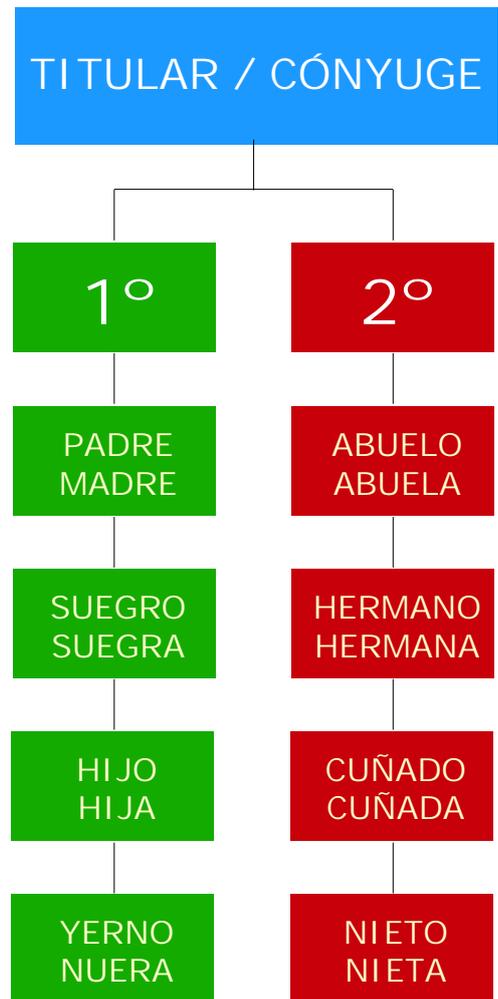
15 horas anuales no recuperables, debidamente justificadas, para atención a cónyuge y familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o para acompañamiento por causa de enfermedad, dependencia, guarda legal, escolarización de menores u otras causas razonables de conciliación.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

A juicio de la empresa, se concederán permisos no retribuidos por los siguientes motivos:

- a) Para la total recuperación física y anímica de la persona solicitante y derivadas de fallecimiento de con quien se haya convivido.
- b) Para atender a cónyuge y familiares de primero y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación. También para parejas de hecho.
- c) Para preparación de exámenes y tesis sobre estudios reconocidos por la entidad.
- d) Para casos de adopciones internacionales.
- e) Para tratamientos de reproducción asistida.
- f) Para otros casos y circunstancias de notable interés.

PARENTESCO



Condiciones para solicitarlos, restricciones y repercusiones:

Solo se puede solicitar un permiso no retribuido al año y por un máximo de 6 meses.

No se atenderán solicitudes más que hasta un 2% de la plantilla y siempre que no coincidan más de una persona por sucursal o servicio.

Un 30% de este 2% quedará para permisos de 3 a 6 meses sin aportar justificación a la solicitud; para personal de 55 años o más el plazo puede ser entre 1 y 6 meses. Hay que solicitarlo con una antelación máxima de 60 días (salvo causa muy justificada) y un mínimo de 30 días antes.

Disminuirán proporcionalmente los días de vacaciones, y si es el caso los de libranza, así como las gratificaciones extraordinarias.

Se interrumpe la antigüedad en lo que afecta a trienios, paga de 25 años, etc.

Quien lo desee puede solicitar, mientras dure el permiso, una carencia de intereses y capital en sus préstamos, sin ampliación de la duración de los mismos.



62.227 millones de euros

EN CRÉDITOS FISCALES

Los créditos fiscales son una figura que supone una desgravación de impuestos a empresas sin beneficios, que pueden utilizar para reducir el pago de impuestos futuros en los hasta 18 años posteriores. En 2013, el montante acumulado de estos créditos por 18 empresas del IBEX-35 alcanzó la cifra de 62.227 millones de euros, un 18,6% más con respecto al año 2012. Encabezando la lista, 6 bancos nacionales, que con más de 53.837 millones de euros acumulan, ellos solitos, el 86,52% de los mismos.

El top 6 del crédito fiscal (En miles de euros)

Empresa	Importe	%
Santander	20.740.000	33,33
BBVA	9.052.000	14,55
Bankia	7.484.271	12,03
Caixabank	7.245.840	11,64
Sabadell	6.264.764	10,07
Popular	3.050.268	4,90
Total	53.837.143	86,52



Y mientras la legislación fiscal permite esto, el Ministro de Hacienda anuncia que bajará el Impuesto de Sociedades. Desde 2007, cuando alcanzó su máximo de 44.823 millones de euros, su recaudación ha bajado a 19.945 millones, una reducción superior al 55%. Con relación a 2012, se ha reducido en 1.490 millones, el 7%. Este impuesto, que significó en 2007 el 25,9% de la recaudación, se ha reducido hasta el 14,1% del 2013, lo que supone una bajada de 11,8 puntos, 1 punto si lo comparamos con 2012.



Impuesto	2007	2012	2013	Variación 2013-2007		Variación 2013-2012	
				Importe	%	Importe	%
Sociedades	44.823	21.435	19.945	-24.878	-55,50%	-1.490	-6,95%
IRPF	72.614	70.619	69.951	-2.663	-3,67%	-668	-0,95%
IVA	55.851	50.434	51.931	-3.920	-7,02%	1.467	2,91%
Total	173.288	142.518	141.827	-31.461	-18,16%	-691	-0,48%

(En millones de euros)

Sin embargo, la recaudación del IRPF, pese a haberse triplicado la cifra de paro, ha pasado de 72.614 millones en 2007 a 69.951 millones en 2013, una reducción de apenas el 3,7%. Con relación a 2012, se ha reducido en 668 millones y el 0,9%. Entre 2007 y 2013, este impuesto ha subido 7,4 puntos, al pasar del 41,9% al 49,3%, con una reducción de solo 0,2 puntos con relación a 2012.

La recaudación del IVA, que en 2013 se ha reducido en 3.920 millones con respecto a 2007 (el 7%), se ha incrementado en relación a 2012 en 1.467 millones, lo que supone un 2,9%. Este impuesto, pese a la caída del consumo, ha subido del 32,2% al 36,6% (4,4 puntos) en el periodo, y ha sido el único que ha incrementado su peso en 2013: 1,2 puntos.



Impuesto	2007	2012	2013
Sociedades	25,90%	15,00%	14,10%
IRPF	41,90%	49,60%	49,30%
IVA	32,20%	35,40%	36,60%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

Mientras tanto, el ministro anuncia una inminente reforma fiscal con bajadas parciales de impuestos directos (Sociedades e IRPF) que compensará, aunque no lo reconoce aún, con el aumento de impuestos indirectos, más regresivos e injustos, que recaerán en mayor medida y una vez más sobre las rentas del trabajo, como ya viene ocurriendo en los últimos años.

Por todo esto, desde CCOO reclamamos al Gobierno que deje de enviar mensajes ambiguos en periodos electorales y aborde, de forma transparente, una reforma fiscal integral basada en la lucha contra el fraude y la eliminación de las múltiples formas legales de elusión tributaria, construyendo un sistema fiscal soportado por todos los ciudadanos y empresas de forma justa, reequilibrando los esfuerzos de las rentas del capital y del trabajo, hoy muy desequilibrados en perjuicio de estas últimas.



Fuente: Informe de la Secretaría de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO

Documento completo en

http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Proteccion_Social_y_Politicasy_Publicas:Actualidad:637956--

[La legislacion fiscal permite que 18 empresas del IBEX 35 acumulen 62.227 millones de euros en creditos fiscales](#)

Falta de voluntad

Falta de voluntad

En contra de lo que algunos insisten una y otra vez, no ha sido el convenio colectivo, como antes no lo fue el acuerdo laboral, quienes han abierto la puerta de la movilidad en nuestra empresa. Todo lo contrario, lo que estos acuerdos nos proporcionan es la cuantificación de unas compensaciones mínimas que antes no teníamos aseguradas.

Lo que nos lleva a...

¿Qué debemos saber sobre movilidad?

En primer lugar, que viene "consagrada" en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores. Si le echamos un vistazo, podemos ver que puede ser de dos tipos:

Funcional (Art. 39 E.T.)

Se realiza según las titulaciones precisas para ejercer la actividad laboral. Requiere de razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y se alargará el tiempo necesario para su atención. El empresario debe comunicar su decisión, y las razones que la motivan, a los representantes de los trabajadores.

Geográfica (Art. 40 E.T.)

Se traslada al trabajador o trabajadora a un centro de trabajo en otra localidad que suponga cambio de residencia. Requiere de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que la justifique, tales como aquellas que estén relacionadas con la competitividad, productividad y la organización técnica o del trabajo de la empresa. Debe ser comunicada al afectado o afectada, y a nuestros representantes sindicales, con 30 días de antelación a la fecha de efectividad.



Frente a ella, el empleado o empleada podrá optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos, o la extinción de su contrato, con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un tope de 12 mensualidades.

También puede impugnarse ante la jurisdicción competente, pero esto no lo paraliza. Y solo si la sentencia lo declara injustificado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ser reincorporada en su centro de origen.

Así pues:

La movilidad, ya sea funcional o geográfica, viene recogida en el Estatuto de los Trabajadores y la última reforma laboral ha facilitado su uso aún más. Es tan amplio el abanico de posibles razones, que las empresas cuentan prácticamente con patente de corso para llevarla a cabo. Y frente a una notificación en este sentido, solo hay tres vías posibles:

- 1) Su impugnación ante la autoridad competente. Si nos da la razón, podremos retornar a nuestro centro de origen. Si no, nos quedan las otras dos opciones.
- 2) La rescisión del contrato, con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, o
- 3) Percibir las compensaciones por gastos correspondientes, que nunca podrán ser inferiores a lo establecido en los convenios colectivos.

Y aquí podemos pararnos un momento para releer el primer párrafo que abría este artículo. O volver a mirar la compensación de 60 días por año trabajado, con un tope de 45 mensualidades y un mínimo de 12 que recoge el acuerdo laboral en caso de rescisión. O las compensaciones por desplazamiento recogidas tanto en éste como en el convenio colectivo.



CCOO

Convenio que, por otro lado, también recoge otros párrafos que es necesario recordar. Uno de ellos dice así:

“Asimismo, se procurará tener en cuenta las circunstancias familiares de la persona o personas afectadas, así como criterios de racionalidad y proporcionalidad.”

Decididamente, la empresa no muestra la voluntad deseada en cumplir con este “compromiso”. Ni con lo uno, ni con lo otro, ni con lo de más allá. Ni circunstancias familiares, ni racionalidad, ni proporcionalidad.

Nada de esto se tiene en cuenta cuando la empresa nos mueve de una localidad a otra por el solo hecho de tener “agrupado” a todo el departamento alrededor del jefe o jefa de turno, siendo el trabajo a distancia perfectamente posible. Nada de esto se cumple cuando, basta que solicites una cosa, los mandamases se empeñan en hacer la contraria, bajo el paupérrimo argumento de que “aquí nadie elige dónde desea estar”. Nula racionalidad encontraremos donde, al mismo tiempo que no se materializan solicitudes de traslado voluntario, se toman decisiones de movilidad obligada, donde las distancias y el aumento del riesgo “in itinere” son considerados lo de menos.

Algo que resultaba ya muy necesario dejar claro.

Adiós a tu intimidad

Existe un enorme desconocimiento entre los trabajadores y trabajadoras sobre qué son y qué hacen las mutuas. Un mundo desconocido para muchas y muchos de nosotros, donde nos jugamos más de lo que creemos, más de lo que se ve.

Y es que, además de las contingencias profesionales, Kutxabank tiene contratada con estas entidades la gestión de las bajas por enfermedad común. Un contrato que debe de rescindir cuanto antes, pues está en juego el mantenimiento del secreto de nuestros datos personales de

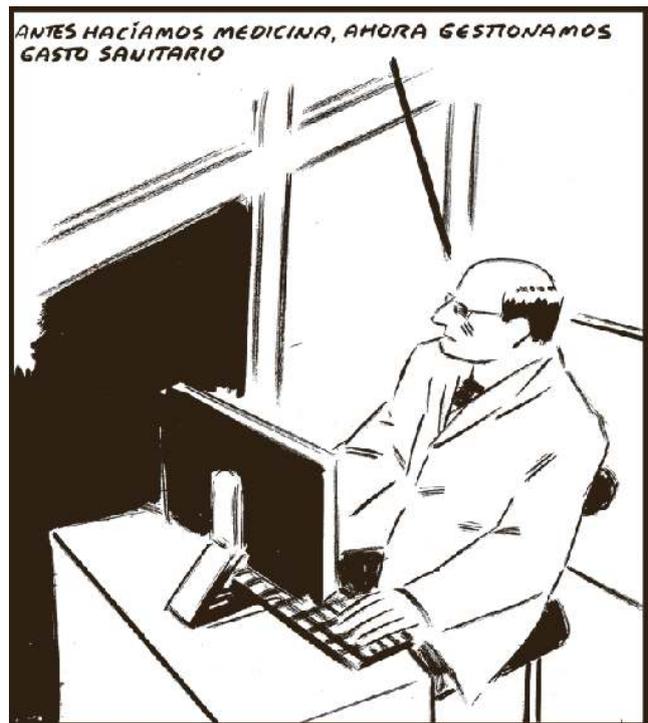
salud.

¿Por qué decimos esto? Pues porque el Gobierno ha aprobado un anteproyecto de Ley de Reforma de la Seguridad Social que supone modificaciones profundas en el papel que desempeñan las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Unos cambios que lesionan gravemente nuestro derecho a la salud y que atentan contra la confidencialidad médico-paciente.

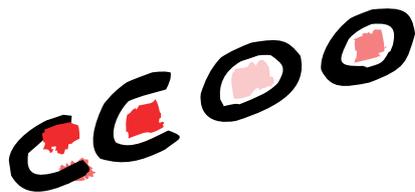


Mira que ya es grave permitir que las mutuas no tengan que esperar 15 días antes de comenzar el seguimiento de nuestra baja por enfermedad. Y que todavía es más grave que se reduzcan a 5 los días que tiene el facultativo o facultativa de familia para responder a una propuesta de alta laboral. Y fíjate que es peor aún que además de reducirse ese plazo, la falta de respuesta de nuestro médico se considere como alta efectiva a efectos laborales, independientemente de los motivos por los que no haya podido responder: vacaciones, saturación de pacientes, etc. Es igual, si no contesta, estarás de alta.

Pues puede ser más grave si cabe que las mutuas puedan acceder al historial médico de cada uno de nosotros y nosotras, ya que todas las comunicaciones entre los agentes implicados (mutuas, médico de cabecera e INSS) “se realizarán preferentemente por medios electrónicos”. En definitiva, el acceso a unos archivos donde nuestro doctor o doctora puede haber recogido información de nuestra salud que nada importa a la mutua ni a la empresa, sino que es exclusiva de la relación médico-



elroto.elpais@gmail.com



paciente.

Nuestra entidad ni puede ni debe permitir el acceso a nuestra intimidad. Tiene que devolver cuanto antes esta competencia al INSS, de donde nunca debería de haber

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@ccoo.es o llamar por teléfono al 917028077.