

Araba

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

Bizkaia

Rodríguez Arias 5, 1º
48008 Bilbao
Tfno.: 944 017 024

Gipuzkoa

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

Sección
Sindical de
CC 00

Kutzabank

cco0@kutzabank.es
kutzabank@servicios.ccoo.es

Nº 36

Diciembre 2015 *Abendua*

<http://www.ccoo-servicios.es/kutzabank/>

ACUERDO LABORAL II

Teniendo vencido desde el 31 de diciembre de 2014 el anterior acuerdo laboral, a la empresa le ha llevado casi un año acceder a nuestra petición de renovarlo. Con mucho retraso, sí, pero finalmente lo ha hecho. Mientras no lo hacía, hemos estado acusando a la actual dirección de lo que parece una clara parálisis en la toma de decisiones estratégicas y de que el "Plan de Desarrollo de Negocio" no ofrece pistas sobre nuestro futuro más inmediato.



Ahora tenemos algunos hechos que nos permiten contemplar con algo más de claridad ese futuro: se opta por la vía de las prejubilaciones como fórmula para alcanzar la rebaja de 47 millones en la cuenta de gastos que anuncia el ya famoso plan antes mencionado. Esto no es sino lo que todos los sindicatos veníamos reclamando desde hace meses, pero que a la hora de la verdad solo lo hemos hecho posible quienes, como CCOO, asumimos la responsabilidad de hacerlo.

la urtebete eman du enpresak beste lan-akordio bat negoziatzeko, eta bitartean erabaki estrategikoak hartzeko paralsiak jota bizi zan gara, gure etorkizun hurbila ikusezin bihurtu duen Negozioaren Garapen Planaren arabera.

Lan-akordio hau posible egin dugu CCOO sindikatukook, hori lortzeko ardura hartu izan dugunok alegia. Ekinaren ekinez ibili gara 1955 eta 1956 urteetan jaiotako kolektiboari ere zabaldu ahal izateko, baina zuzendaritza honek erakutsi duen itxitasunak ezinezkoa egin du. Dena dela, gure ustez prozesua amaitu barik dago eta laster baten berri ere aztertu behar izango dugu.

II.LAN AKORDIOA

Lan-akordioak, enpresako langile guztientzako ona izateko beste ontasun dauka. Eta aurrejubilizazioak garrantzizkoak izanda ere, CCOO sindikatuaren ardurarik nagusia lanean geratzen direnekikoa da; besterik ez bada, enpresa solbentea edo kaudimenduna izatea guztioi interesatzen zaigu, gure enpleguaren bermea delako. CCOO sindikatukook zerari ekiten/ ekingo diogu: enplegua eta lan-baldintzak defendatzeari.



Nosotros hemos insistido, sin que la empresa haya tomado nota, en que se debía ampliar el colectivo al menos a las personas nacidas en los años 1955 y 1956, pero el hermetismo que caracteriza a esta dirección hace que sigamos sin saber por qué esta tanda de prejubilaciones no afecta a más personas. El propio presidente admitía públicamente, a las pocas horas de la firma del acuerdo, que el “ajuste” de plantilla puede ir más lejos, y la mejor prueba de ello es que la oferta se ha ampliado ya a 50 personas más de las inicialmente previstas. Así pues, estamos convencidos de que nos encontramos ante un proceso sin finalizar y que en breve tendremos que volver a abordar.

Y aunque escaso en cuanto al número de personas a las que afecta, este acuerdo es una buena noticia. Supone la confirmación de que, en nuestra entidad, las decisiones que afectan a la plantilla se toman de manera acordada con la representación sindical. Al menos con la mayoría de ésta que nos ponemos realmente a ello, pues hay grupos cuya estrategia sindical pasa exclusivamente por mantenerse en la posición cómoda de no implicarse en la marcha de la empresa. Eso sí, vista la aceptación general, seguro que estarán entre los primeros en beneficiarse.



CCOO

Estamos seguros de que volveremos a ser diana de los dardos de estos grupos, que nos darán estopa y cera hasta en el carnet de identidad, que vincularán una vez más este acuerdo con los cierres de oficinas, el traspase de servicios centrales a Bilbao, el traslado de plantillas... ¿Pero pueden afirmar, asegurar, que tales decisiones no se tomarían en cualquier caso?



Nos harán responsables de cualquier decisión empresarial que la dirección tome, ¡y hasta del cambio climático, por qué no! Lo harán muchas veces, insistiendo en el desatino de pretender que una mentira repetida mil veces se haga realidad. Como dejar caer la existencia de acuerdos secretos, ¿de qué, para qué?... Una vez más se constata que es más fácil difamar que asumir las responsabilidades para con la plantilla que se derivan de su representación.



CCOO

El acuerdo laboral en sí es bueno. Claro que nos hubiera gustado que incluyese otros puntos, pero es el que hemos alcanzado. Se nos han quedado cosas de las que la empresa se ha negado a hablar: retornos, prórroga de las ayudas al alquiler, rechazo expreso a hacer más traslados, a hablar del teletrabajo... Pero tiene las suficientes bondades como para resultar bueno para el conjunto de la plantilla. Sobre todo porque al no ser una cuestión de convenio colectivo, y al no suponer una modificación sustancial de las condiciones laborales, la empresa no tenía la obligación de pactarlo con los sindicatos.

El interés de CCOO con las prejubilaciones no es solo por las personas que se van; fundamentalmente nos preocupan quienes nos quedamos. Entonces, ¿por qué las firmamos? Simplemente, porque una empresa solvente nos interesa a toda la plantilla, pues constituye el seguro de nuestro empleo. Kutxabank, como cualquier empresa, siempre querrá ganar más dinero (no olvidemos que nuestro sueldo sale de ahí precisamente) y actualmente los beneficios (si excluimos plusvalías por ventas de acciones y otros atípicos) son escasos. Y cuando una empresa no gana por la vía de los ingresos, trata de recortar gastos. Pues bien, la mejor forma de garantizar las condiciones laborales de quienes nos quedamos es conseguir una salida atractiva para la parte de la plantilla de más edad.

En esto estamos en CCOO, en defender el empleo y las condiciones laborales. Porque esto no acaba aquí y, aunque algunas cuestiones están más claras ahora, siguen planteándose muchas incógnitas sobre nuestro futuro: ¿qué pasará con la propiedad de las acciones de Kutxabank, qué ocurrirá en Cajasur y cómo nos afectará, podrá Kutxabank continuar sola o nos absorberá otro grupo? No se trata de alarmar, pero el baile no ha terminado. Así que, en CCOO, seguiremos muy atentos.



El acuerdo laboral, en su segunda edición, tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016. Ha sido posible gracias a la implicación de CCOO, con el necesario apoyo de Piskanaka. Los demás, como viene siendo costumbre, a ver pasar los toros desde la seguridad del balcón; a no mojarse, no vaya a ser que se constipen, y a beneficiarse de lo acordado sin mostrar por ello el más mínimo rubor. Y si, de paso, pueden repartir leña como tanto les gusta (de hecho ya han comenzado), pues eso...

Prejubilaciones

1.- Alcance

Las prejubilaciones constituyen el paquete estrella de cualquier acuerdo de este tipo. Inicialmente previstas para los compañeros y compañeras nacidas en los años 1953, 1954 y a quienes, habiéndolo hecho en 1955, sus años de servicio en la entidad sumados a su edad cumplieran con la mágica fórmula del 100. Posteriormente, tal y como prevé el propio acuerdo, la empresa ha tirado de lista y ha ampliado el colectivo beneficiado a quienes hayan nacido hasta el 19 de junio de 1955, lo que ha añadido 50 empleados y empleadas más.

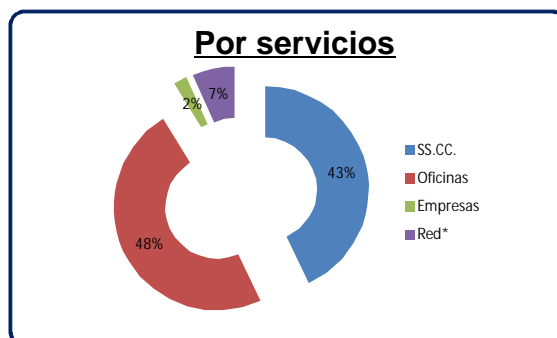
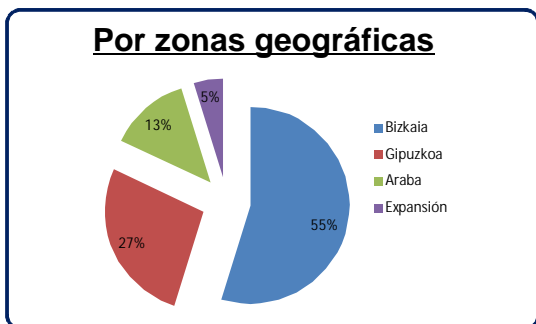
También podrán acogerse a las prejubilaciones quienes se encuentren en situación de suspensión de contrato en virtud del acuerdo laboral anterior, las licencias retribuidas de Kutxa, jubilaciones parciales y excedencias voluntarias con convenio especial con la Seguridad Social pagados por la empresa.



El cuadro necesita pocas explicaciones. Se ofrecerán a 334 miembros de la plantilla: más de la mitad de la red comercial; más de la mitad en Bizkaia.

Oferta total con ampliación incluida					
	SS.CC.	Red*	Oficinas	Empresas	Total
Bizkaia	78	11	91	3	183
Gipuzkoa	47	5	37	2	91
Araba	15	3	25	1	44
Expansión	4	3	8	1	16
Total	144	22	161	7	334

*Servicios centrales adscritos a la red comercial



2.- Las condiciones económicas.

En cuanto a las condiciones económicas, se pueden dar dos casos, en función de cómo se accede a la jubilación, dependiendo ello de los años cotizados:

A) 35 o más años cotizados **Jubilación anticipada**

- ▶ La situación de prejubilación se extenderá hasta alcanzar la fecha de jubilación anticipada.
- ▶ **80%** del sueldo bruto anual durante los 12 primeros meses.
- ▶ **76,5%** a partir del mes 13º.
- ▶ Revisión anual según IPC del País Vasco.
- ▶ Pago del convenio especial con la Seguridad Social a cargo de la empresa.
- ▶ **Compensación de 22 años** por la pérdida de pensión resultante, en un pago único, a realizar en el momento de la jubilación anticipada.



B) Menos de 35 años cotizados **Jubilación ordinaria**

- ▶ Hasta la fecha de mejor jubilación del empleado o empleada.
- ▶ **70%** del sueldo bruto anual hasta alcanzar la jubilación.
- ▶ Revisión anual según IPC del País Vasco.
- ▶ Pago del convenio especial con la Seguridad Social a cargo de la empresa.
- ▶ No hay pérdida de pensión, por lo que no existe compensación.

3.- La retribución fija anual

Se tendrán en cuenta a la hora de fijar la “retribución bruta fija anual” los siguientes conceptos:



Jubilación anticipada

1.- Requisitos de acceso

- ⇒ 35 años cotizados. Si es necesario, se tendrá en cuenta la cotización en la sombra.
- ⇒ Edad mínima de acceso: máximo dos años antes de la edad de jubilación ordinaria que corresponda en cada caso.

Cotización en la sombra

Se computan como cotizados, sólo a efectos de establecer la edad de jubilación ordinaria, los dos años como máximo que se anticipa ésta. Si nunca se llegase a alcanzar los 38,5 años cotizados, la edad ordinaria serán los 67 o la que corresponda en el periodo transitorio pero, por ejemplo, con 36,5 años cotizados a los 63, la edad a contemplar son 65 años, porque 36,5 más los 2 de anticipo son 38,5 cotizados.

2.- Los coeficientes reductores.



El anticipo de la jubilación ordinaria conlleva la aplicación de unos coeficientes reductores que se calculan sobre la base reguladora. Una vez descontados, el importe de la pensión a percibir:

- ▶ Tiene que ser superior a la pensión mínima.
- ▶ No puede ser superior a la cuantía resultante de reducir la pensión máxima en un 0,50% trimestral.

Años de cotización	Anual	Trimestral
44 años y 6 meses o más.	6,5%	1,625%
Entre 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses.	7%	1,75%
Entre 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses.	7,5%	1,875%
Menos de 38 años y 6 meses.	8%	2%



3.- Las compensaciones por pérdida de pensión

La pérdida de ingresos que produce la reducción del importe de la pensión por el acceso a la jubilación anticipada puede ser de dos tipos:

- ❖ Una primera general, al aplicar los coeficientes reductores y topar el importe en el 96% de la pensión máxima.
- ❖ Otra para las empleadas con 2 o más hijos o hijas, que perderán el complemento que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2016, pues el mismo es incompatible con el adelanto voluntario de la jubilación.

Complemento para pensiones contributivas para madres

Hijos/as	Complem.	La cuantía de la pensión no podrá sobrepasar la pensión máxima incrementada en el 50% del complemento a aplicar en cada caso
2	5%	
3	10%	
Más	15%	

*Con 2 o más hijos/as. A partir de 1/01/2016



Para compensar esta merma de ingresos, el acuerdo laboral recoge la compensación económica del importe anual de la reducción, considerando para ello un periodo de 22 años y aplicando a la misma una revalorización anual del 2% y un tipo de interés técnico de descuento del 3%.

Esta cantidad se hará efectiva en un único pago, y por una sola vez, en el mes en el que el prejubilado o prejubilada acceda de manera efectiva a la situación de jubilación anticipada.



Prejubilaciones

Han aceptado más de

305

(92%)

¿De verdad piensan que es un mal acuerdo?

Otras formas de desvinculación laboral

Las medidas que desarrollamos a continuación están dirigidas a quienes no puedan acogerse a la oferta de prejubilaciones y son **voluntarias para ambas partes**: trabajador o trabajadora y empresa.



Bajas incentivadas

Dejando aparte las prejubilaciones, causar baja en la empresa no será una de las situaciones más deseables que se nos puedan ocurrir. Sin embargo, bien sea por circunstancias personales, bien lo sea porque la insensibilidad empresarial nos aboque a ello, el acuerdo laboral mejora sensiblemente la indemnización económica establecida en la reforma laboral.

En virtud de este acuerdo, Kutxabank deberá hacer frente a:

- ❖ **60 días** por año trabajado.
- ❖ **Tope de 45 mensualidades.**
- ❖ **Mínimo de 12 meses.**
- ❖ Se mantendrán las condiciones de los préstamos regulados en el convenio colectivo durante 3 años tras la baja.

La aceptación de la baja será obligatoria para la empresa si viene motivada por una notificación de traslado a más de 120 Km.

Las reducciones de jornada

Costó mucho incluir las reducciones de jornada en el anterior acuerdo laboral, pues la empresa se mostraba muy escéptica en cuanto a su utilidad. Sin embargo el tiempo ha venido a demostrar que resultó ser una medida atractiva para muchos de nuestros compañeros y compañeras, lo que ha facilitado la reedición de las mismas.

Sus características, bien conocidas, son:






- ✓ **50% de reducción** de la jornada laboral.
- ✓ **60% de retribución** del salario bruto anual de los 12 meses anteriores al acceso a la reducción.
- ✓ **2 años** de duración.
- ✓ **Acumulable por meses**, en diferentes modalidades que se estudiarán en cada caso (6 de trabajo y 6 de libranza; 3 de trabajo, 6 de libranza, 3 de trabajo;...).



Suspensiones de contrato

Como en el caso anterior, una medida que no se quería y que acabó siendo llamativa incluso para la empresa, hasta tal punto que mejoró las condiciones económicas inicialmente pactadas.

En esta edición del acuerdo se recoge esa mejora:

-  **Retribución del 30%** del salario bruto anual de los 12 meses anteriores al acceso a la suspensión, con el límite máximo del importe que correspondería de haber solicitado la baja incentivada.
-  **3 años de duración, ampliables a 5.**
-  **Podrán acogerse** a futuros planes de prejubilación.



Movilidad geográfica

Negar la realidad, por cruda que sea, no hace que desaparezca. Tampoco la de los compañeros y compañeras cuyo traslado nunca tuvo la consideración de temporal, algo que puede verse en el tipo de compensaciones cobradas. Algunos mintieron y sacaron réditos electorales con ello, prometiendo un retorno que no está en sus manos, ni en las nuestras, garantizar. Aún hoy lo hacen. Pero por duro que resulte decirlo, y más escucharlo, la vuelta de los desplazados y desplazadas no se ve en el horizonte cercano. No porque no lo deseemos ni lo hayamos intentado, pero es que la empresa no lo quiere. Quizá, en algún momento, sea posible alguno, pero con cuentagotas. Y entonces CCOO estará ahí, velando para que su derecho preferente a volver sea respetado.

No, no encontraremos en el acuerdo milagros referidos a la movilidad geográfica. La regulación y compensaciones recogidas en el convenio colectivo se ven complementadas durante 2016 con la posibilidad de acogerse a la baja voluntaria ante un traslado no deseado. Pero no hay renuncia a realizar nuevos traslados por parte de la empresa, única responsable de que los haya, ni prórroga de las ayudas al alquiler u otras.

Tan solo el compromiso de minimizarlos en lo posible, también en lo que se refiere a las distancias. Y la participación en una comisión de seguimiento en la que intentaremos reconducir aquellos casos especialmente "sangrantes", pero que no nos permitirá ir más allá.

Y no será nada popular decirlo, pero menos honesto sería callarlo.

Empleo

El acuerdo laboral garantiza durante 2016 un mínimo de 30 contratos de carácter indefinido. ¿Son pocos? Indudablemente, y nos hubiera gustado una cifra mayor, pero también son más que nada.



Di
NO

al horario
ILEGAL
en Kutxabank

El “mejor momento”

Echando un vistazo a las recomendaciones en caso de atraco (toquemos madera) que se hacen desde Seguridad, vemos algunas bastante sensatas.



Repasemos:

1. Conservar la calma y evitar cualquier tipo de enfrentamiento.
2. Atender las peticiones (del atracador, se entiende) sin realizar gestos ni movimientos bruscos.
3. Observar los rasgos faciales y fisonomía del atracador o atracadora, también entendido que sin que se dé cuenta.
5. Informar lo antes posible a Seguridad.



Sí, nos hemos saltado una:

4. Activar el pulsador anti-atraco o el silencioso sólo si estamos seguros de no añadir peligro. Dicen también que **“el mejor momento es al comienzo del atraco”**.

Estaremos vigilantes para que los robos se ajusten a la normativa

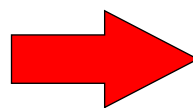


Según nuestro parecer, **el atraco no tiene momentos mejores**. El mejor momento es cuando no se da, mientras que si se produce pasa a ser aquel en el que finaliza sin desgracias personales que lamentar. Indicar que es el comienzo del mismo, cuando no se sabe cómo ni en qué actitud viene el atracador de turno, lo consideramos un tanto arriesgado.

Es por ello que hemos solicitado en los Comités de Seguridad y Salud que se retire tal observación, petición que ha tenido una buena acogida en el Departamento de Seguridad, que nos consta que en un plazo razonable incluirá las modificaciones necesarias en el manual de seguridad.



En cualquier caso, muestra siempre la debida precaución en tu forma de actuar. Aunque te veas seguro, o segura, piensa en si puedes agravar la situación de tus compañeros o compañeras dándole al pulsador.



¡Piénsalo bien antes de hacerlo!

Incluso piensa en si tienes que hacerlo.



Comprometidos contigo



unidad administrativa de recaudación (u.a.r.)
C/ Caracas, 6 - 1º Ext. Dcha. 28010 Madrid
Teléfono 915526502 Fax 915511210
e-mail: info@uar.ccoo.es

CÓDIGO A

Alta de afiliación
Modificación de datos

SOLICITUD DE AFILIACIÓN A CCOO

DATOS PERSONALES

D.N.I.-N.I.E.	L	APELLIDOS		NOMBRE	
TIPO VÍA	NOMBRE VÍA, PORTAL Y PISO			CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
F. NACIMIENTO	PAÍS/NACIONALIDAD		SEXO	PROFESIÓN	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO MÓVIL	E-MAIL			

DATOS SINDICALES

FECHA AFILIACIÓN	MOTIVO ALTA	ORIGEN ALTA	SITUACIÓN LABORAL		
------------------	-------------	-------------	-------------------	--	--

DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA	NÚMERO S.SOCIAL EMPRESA	NOMBRE EMPRESARIO/CENTRO DE TRABAJO			
TIPO VÍA	NOMBRE VÍA CENTRO DE TRABAJO			CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD CENTRO TRABAJO
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA			FEDERACIÓN	SECTOR	
TELÉFONO CENTRO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIOANL	CONVENIO	TIPO CONTRATO		

DATOS DE GESTIÓN

FORMA DE COBRO	COD.	PRIMER MES A COBRAR	TIPO CUOTA	COD.	IMPORTE MENSUAL
----------------	------	---------------------	------------	------	-----------------

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

--	--	--	--	--	--

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN	De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales han sido incorporados a un fichero de titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o uniones territoriales correspondientes según el lugar en que radique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así, como en todo caso, a la CS de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado/a.	FIRMA DEL AFILIADO/A
----------------------------------	--	----------------------

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de este formulario de Orden de Domiciliación, usted autoriza a (A) CCOO Unidad Administrativa de Recaudación U.A.R. a enviar órdenes a su entidad financiera para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los importes correspondientes en su cuenta de acuerdo con las órdenes de CCOO Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.). Como parte de sus derechos, tiene derecho a ser reembolsado por su entidad financiera de acuerdo con los términos y condiciones del contrato suscrito con su entidad financiera. Dicho reembolso deberá reclamarse en un plazo de 8 semanas a partir de la fecha en la que se realizó el adeudo en su cuenta.

Datos del deudor

Nombre					
Dirección					
	C.P.	Ciudad			País
Cuenta	Iban	Entidad	Sucursal	DC	Cuenta
NOMBRE DE LA ENTIDAD BANCARIA					DIRECCIÓN

Datos del acreedor

Nombre	CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR)				
	C/ CARACAS, 6 - 1º EXT. DERECHA. 28010 MADRID (ESPAÑA)				
Tipo de pago	Periódico	Único	Cocepto	Localidad donde se firma	Fecha
	x		CUOTA SINDICAL		

DNI o NIE

Firma