

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

Sección
Sindical de
CC OO
Kutxabank

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

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

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

Nº 18

Marzo 2014 Martxoa

www.comfia.net/kutxabank/

Un año muy peculiar

Ya estamos inmersos de lleno en el año 2014, el que será, en palabras del presidente en la convención de directivos, el más difícil en lo que se refiere a la cuenta de resultados de Kutxabank. Un año con varios hitos a cumplir por nuestra entidad.

En primer lugar, la nueva ley de cajas de ahorro y fundaciones bancarias obligará a transformar nuestras entidades de origen en fundaciones antes de fin de año, en lo que puede ser el punto de partida para que Kutxabank abra la espita a la participación del capital privado. Como es sabido, la ley obliga a bbk a deshacerse, en el plazo de 5 años, de más de un 7% de la propiedad del banco.

Alguien ha dicho recientemente: "Sería interesante que Kutxabank consiguiera socios de referencia, que vayan sustituyendo a las cajas accionistas hasta llegar al nivel que obliga la ley y esto le permitiera liderar algún proceso de concentración, con el que pudiera quedar más cerca del grupo de cabeza que estar en el segundo grupo". ¿Quién es el autor de tan "magnas" declaraciones? El presidente del FROB, ni más ni menos. ¿No estará buscando, con estas



2014a ez da edonolako urte izango Euskal Kutxentzat, ezta Kutxabankentzat ere. Kutxak, fundaziora bihurtu beharko dira abendua bukatu baino lehen, legeak horrela eskatzen duelako. Eta, nahi ta nahi ez egin beharko dugu, bestela guregatik egingo dute.

"%30a kutxen kontrolpean eta %70a kapital-fluxuak osatuta"... Hau guztia biltzen badugu, kontua zertan den jakin dezakegu.

Lehenbizikoz, urte hontan langile guztiak lan-arau berberakin zuzendutak egongo gara. Berriki sinatu dugun hitzarmen-kolektiboa, funtsezkoa izango da gure etorkizunean. Eta ordun bai, negoziazioa eta sinadura asmatzea izan dela egiaztatu ahal izango dugu.

Gure entitatean kapital-pribatu sartzeari hasiera izan daiteken aurrean gaude. Jakina da, BBKak bost urteko epean, bankuren jabetzaren %7a bainon gehiago saldu behar duela, legetik behartuta. Honekin batera, gure presidentearen duela gutxiko aitorenak: "Kutxabanken kapital-pribaturen sarrera saihetsezina da, legea bete behar delako",

manifestaciones, que nos quedemos con alguno de los “muertos” ahora bajo su responsabilidad?

Más cercana aún tenemos la convención anual de directivos, en la que el presidente dibujó un panorama revelador sobre la situación frente a la competencia: nuestra entidad es el único banco cuyo 100% de capital está en manos de cajas de ahorro, teniendo el resto, en mayor o menor medida, inversores privados. Así pues, el camino marcado por el sector es claro, y la pregunta que acecha es: ¿seguirá Kutxabank ese sendero?

Puede que de momento no se haya despejado del todo la incógnita, que se evidencie que para competir en un mercado cada vez más concentrado en pocas entidades haya determinadas reglas que resulten difíciles de evitar. Pero las últimas manifestaciones del presidente aparecidas en los medios, en el sentido de que “la entrada de capital privado en Kutxabank es inevitable porque hay que cumplir la ley” dan una idea de por dónde pueden ir los tiros: 30% del control para las cajas y el restante 70% constituido por “flujo de capital”.



Ahora bien, parece que no se tratará únicamente de buscar socios privados, sino incluso de acometer una compra o fusión con otra entidad. Y este es un segundo paso que, de llegar a darse, tendrá que ser estudiado con mucho cuidado. Ya hemos visto el ejemplo de casos anteriores, que quisieron crecer más allá de sus posibilidades y han acabado en manos del FROB, o directamente han desaparecido. En cualquier caso, aún no se han dado señales claras de qué hará Kutxabank. En la convención se hablaba de que el reto en el futuro es crecer. Pero, ¿cómo crecemos?; esa es la pregunta.

En CCOO lo tenemos claro: el camino habrá de ser siempre el de conseguir una entidad fuerte y solvente, capaz de competir, pero sin correr riesgos que pongan en peligro la existencia de la propia entidad, el empleo y el dividendo social: la Obra Social debe seguir estando en el ADN de nuestra entidad. Ir más allá de la parte que obliga la ley supone dar pasos que deberán ser prudentes y estar justificados en la preservación de los valores que hemos señalado.

La entrada de capital privado en Kutxabank es inevitable, porque hay que cumplir la ley.



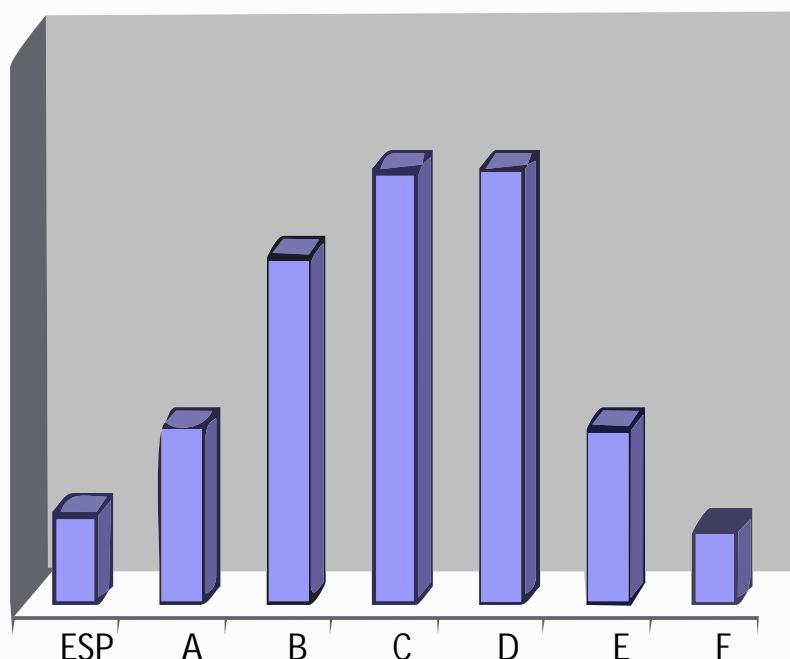


Pero volvamos al principio y a lo que más nos atañe en el día a día. El presidente anunció que 2014 será el año más duro para Kutxabank, fundamentalmente por el bajo tipo de interés que marca el Euribor, el efecto de la desaparición del IRPH, cuyo impacto en la cuenta de resultados se estima en 52 millones, el lastre de la morosidad, superior al 11%, y la falta de demanda de crédito solvente. Sin embargo, si nuestra entidad ha terminado 2013 con unos beneficios que sobrepasan los 100 millones de euros en un entorno muy complicado (algo que no todas lo han hecho: el Santander ha perdido 157 millones en España, el BBVA 651 y Caixabank 713, sin contar con los créditos fiscales), podemos estar esperanzados en que en cuanto repunte el Euribor, la cuenta de resultados pueda despegar.

Si la empresa ha hecho su parte, la plantilla no se ha quedado corta: un acuerdo laboral y un convenio colectivo único que, garantizando el empleo y las condiciones laborales, han permitido una adecuada reducción de los gastos y una mejora en el ratio de eficiencia. Un importante ajuste de plantilla llevado a cabo mediante prejubilaciones, suspensiones de contrato y bajas voluntarias. Y, por supuesto, una fuerte implicación comercial de toda la red para combatir la menor actividad de negocio. El convenio colectivo único que se irá aplicando a partir de este año es por tanto una pieza clave en el puzle de nuestro futuro. Y seguro que podremos comprobar el acierto que ha supuesto su negociación y firma.



Por ello, en CCOO también nos gusta pensar que, como se dijo en la convención, el futuro de Kutxabank está asegurado. Porque si está asegurado el futuro de la entidad, también lo estarán nuestros puestos de trabajo y nuestras condiciones laborales.



Categoría	Oficinas
ESP	32
A	63
B	125
C	156
D	156
E	63
F	26

Clasificación de oficinas y promoción profesional

En febrero se ha aplicado por primera vez la misma clasificación de oficinas a toda la red de Kutxabank, integrando en ella a las anteriores redes de cada caja. Un procedimiento nuevo recogido en el recientemente firmado convenio colectivo, cuya regulación e incidencia en la plantilla de oficinas ya hemos explicado detalladamente a nuestros afiliados y afiliadas, así como a otros compañeros y compañeras en puestos de dirección y subdirección.

Cuando se planteó la negociación de esta clasificación, en CCOO nos marcamos un objetivo que creemos que se han cumplido en lo fundamental: que el valor de los claros superase al de los oscuros. Bueno, en su conjunto, estamos convencidos de que el resultado ha sido muy positivo. Y es que no debemos olvidar que de ella depende todo el sistema de promoción profesional de los y las responsables de oficinas.

El punto de partida era complicado, pues cada entidad de origen tenía la suya propia (en algunos casos regulada en convenio y en otros no), con su propio sistema de puestos (donde se contemplaban los de dirección pero quizás no los puestos de subdirección) y sus diferentes sistemas de consolidación de niveles.

Pues bien, con la nueva clasificación se ha conseguido:

- ✎ Dotarnos de un sistema único que engloba a toda la red comercial. Se han quedado fuera las oficinas de empresas, que los representantes de la entidad se han negado siempre a meterlas en esta negociación. No por ello nos convencen, y es evidente que seguiremos insistiendo en que también estas tengan su sistema regulado de clasificación.
- ✎ La clasificación por volumen de negocio aporta la ventaja de la claridad que ofrece a las oficinas este único índice, pues cierra el paso a otros cuyo control pudiera estar fuera de su alcance.
- ✎ Se unifican e igualan, para toda la plantilla, las normas de promoción: mismos niveles para iguales puestos, mismos periodos de consolidación, mismos complementos de puesto. Es fundamental regular que, independientemente de la ubicación de las oficinas, sus puestos de dirección y subdirección tengan la misma consideración.
- ✎ Se protege a las personas afectadas negativamente por una bajada en la clasificación de su oficina, con dos herramientas fundamentales que compensan sus efectos:
 - Un complemento de 2/3 de la cantidad total de la pérdida sufrida.
 - La posibilidad de consolidar, al cabo de 5 años, el nivel que le hubiera correspondido.
- ✎ Finalmente, en el convenio se han fijado unos plazos claros para el nombramiento de los puestos de subdirección para todas las oficinas C o superiores que faltan por dotar, con los procedimientos de promoción que de ello se derivarán.

Somos conscientes de que este sistema también muestra sus pegos: periodos de consolidación demasiado largos, necesidad de crear más puestos en oficinas grandes, no incluye y tiene desequilibrios en la carrera de la plantilla de banca de empresas. Añadámosle otra, digamos colateral: el salario variable, que no está regulado como debiera y que sigue en las manos discrecionales de la empresa.

Elaborada y aplicada ya la clasificación, a las oficinas todavía les falta una pieza para completar su puzzle: el nombramiento de los puestos de gestión especializada, incluidos los designados como avanzados, correspondientes a las antiguas redes de Vital y Kutxa. Porque, si ya hay compañeros y compañeras en el desempeño de sus funciones, es inadmisibles la falta de reconocimiento efectivo en sus nóminas.

Temas pendientes que conocemos bien, sobre los que trabajaremos y a los que intentaremos encontrar solución.





Permiso por matrimonio

Nuestro convenio, al igual que el Estatuto de los Trabajadores, recoge que el permiso por matrimonio tendrá una duración de 15 días naturales. Pero no seremos los primeros, ni los últimos, que nos tropezamos con dudas en su aplicación. He aquí algunas:

¿Cuándo se empiezan a contar los 15 días?

1

El día de la boda se considerará dentro de los 15 días salvo que la ceremonia se celebre en día no laborable, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día hábil para el trabajador o trabajadora. Vamos, que si la boda es en sábado, como sabemos día no laborable en Kutxabank, hasta el lunes no se empieza a contar. Comenzado el disfrute no se interrumpirá su recuento, independientemente de que haya otros sábados, domingos o festivos entre ellos.

Inmediatez del permiso y la boda.

Comienza a continuación de la boda: el trabajador o trabajadora no puede casarse en una fecha y dejar el disfrute del permiso para más adelante.

2

Parejas de hecho.

3

No tienen derecho a este permiso salvo que su convenio las equipare laboralmente con los matrimonios (el nuestro lo hace, aunque limitado a una sola vez) o bien se les reconozcan derechos específicos o que en su comunidad autónoma haya una ley de parejas de hecho que las equipare en derechos a los matrimonios.





Segundas y posteriores nupcias.

Si un trabajador o trabajadora se casa en más de una ocasión con personas distintas, del mismo o de diferente sexo, tiene derecho a los 15 días cada una de ellas. Sin embargo, un segundo matrimonio con la misma persona (como un primer enlace civil y uno posterior religioso) no da derecho a dos permisos. Tampoco se tiene derecho si primero se disfruta de los 15 días por inscribirse como pareja de hecho y luego se casa.

4

5

Los mismos días en todos los contratos.

El derecho a los 15 días es independiente del tipo de contrato, ya sea indefinido, a tiempo parcial, reducción de jornada...



Coincidencia con las vacaciones.

El criterio que nos transmite la empresa es que es causa justificada para cambiar las vacaciones, aun en el caso de tenerlas ya marcadas y decidir, a posteriori, casarse. Se entiende que se disfruta del permiso por matrimonio y las vacaciones se marcan en otras fechas.

6

Coincidencia con otros permisos o una baja por IT.

7

No se amplía los 15 días si se dan otras circunstancias que den derecho a un permiso retribuido, tales como enfermedad, hospitalización, fallecimiento de familiar... Tampoco si se cae de baja durante su disfrute.



Preaviso y justificación.

Hay que preavisar a la empresa con la suficiente antelación. Suele hacerse por escrito o de palabra, y lo habitual suele ser de al menos 15 días de antelación, aunque pudiera ser necesario un plazo mayor en función de la cualificación del trabajador o trabajadora.

En cuanto a la justificación, la empresa puede exigir la presentación del certificado de matrimonio si lo considera conveniente.

8

La ley 26/2013, aprobada en diciembre pasado, establece que antes de fin de año las cajas de ahorros se han de convertir en fundaciones bancarias. Y han de hacerlo sí o sí, pues de no ser aprobada la transformación por sus órganos de gobierno la conversión es automática. Es lo que se denomina un panorama de hechos consumados.

Se inicia, por tanto, un proceso de cambio que previsiblemente nos llevará casi todo el año, debiendo culminar antes de finalizar 2014. Los consejos de administración de las cajas deberán convocar sus respectivas asambleas, que tendrán que aprobar por mayoría simple esta transformación. También habrán de proponer la composición del patronato de la fundación, cuya aprobación también se hará por mayoría simple.

El patronato

Es el máximo órgano de gobierno de la fundación. Podrán existir otras comisiones delegadas, si las mismas se prevén estatutariamente.

Su composición.

El patronato estará compuesto por un mínimo de 3 y un máximo de 15 personas, cuya designación saldrá del siguiente reparto:

- ✎ Las entidades fundadoras deben nombrar un máximo del 25% de sus miembros.
- ✎ Las entidades representativas de intereses colectivos nombrarán al menos a uno de los componentes.
- ✎ El resto serán personas independientes de reconocido prestigio profesional en las materias de la obra social.
- ✎ Y, además, deberán de formar parte de él personas que posean conocimientos y experiencia específicos en materia financiera.

¿Y las incompatibilidades?

No podrán ser miembros del patronato:

- Los cargos políticos electos.
- Los cargos ejecutivos en partidos políticos, asociaciones empresariales y sindicatos.
- Altos cargos de las administraciones.
- Personas que desempeñen cargos equivalentes en el banco controlado por las cajas de ahorro.

Resumiendo: los consejos de administración deberán proponer a las personas que compondrán el primer patronato y será la asamblea la que lo apruebe o no. A partir de ahí, el cargo es irrevocable y tendrá una duración de 6 años, siendo el propio patronato quien apruebe la renovación de personas.

Por tanto, durante este año cada una de nuestras cajas iniciará su proceso de transformación, que seguro no será "pacífico" en todas ellas. Y la labor de los representantes de CCOO en estos órganos será la de velar por que este proceso se realice de forma legal, transparente y equilibrada. Porque de la composición de los patronatos dependerá el que estas fundaciones sean plurales y no abandonen el buen camino que hasta ahora han recorrido sus cajas predecesoras.

La ESMA entra en escena



Desde el 1 de febrero han entrado en vigor las directrices sobre políticas y prácticas de remuneración publicadas por la Autoridad Europea de Valores y Mercados, ESMA, en las que se recogen los criterios que los bancos deben tener en cuenta en el diseño, implantación y control de los sistemas de remuneración variable y objetivos comerciales de venta de productos.

Se trata de evitar que los empleados y empleadas que tienen contacto con la clientela tengan un incentivo que pueda incitar a favorecer sus propios intereses, o los del banco, en detrimento del interés de los clientes.

La plantilla de Kutxabank siempre ha seguido una política de venta de productos escrupulosa con la legalidad vigente, con asesoramiento adecuado a las necesidades de la clientela e innegable profesionalidad. Es evidente que aquí no ha pasado lo que en otras entidades.

Pero “el que esté libre de pecado que tire la primera piedra”. **La presión hacia la venta de productos específicos en nuestra entidad es cada vez mayor**, y aunque la remuneración variable no tenga un gran peso en el global de nuestro salario, el establecimiento de objetivos comerciales sí que acaba generando, en ocasiones, ese conflicto de intereses con nuestros clientes.

Esos **listados en los que se compara a los gestores y gestoras** de las oficinas en la colocación de tal o cual fondo que acaba de salir, o en la campaña de seguros, o en préstamos personales... Esas reuniones de zona en las que **se resaltan con colorines a quienes más “colocan”** el producto de moda y no se habla de productos que están pasados en ese momento, o **se señala y se pide explicaciones públicas a quien “va mal”**... Esas llamadas de superiores o superiores a las pocas horas de empezar la comercialización de un producto para ver “cuántos lleváis”...

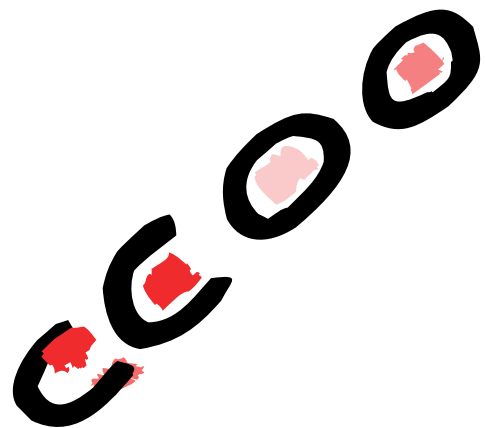


Prácticas estas que pueden crear conflictos de interés con la clientela, o con las normas de conducta (no cumplimentar bien los test de idoneidad por ejemplo) que, según las normas dictadas por la ESMA, serán revisadas por la CNMV y, en su caso, sancionadas.



No estamos diciendo aquí que la política comercial de venta de productos en nuestro banco no se ajuste a estas directrices, pero sí queremos alertar del peligro que determinadas actitudes suponen para la buena práctica bancaria con la clientela. Entendemos cierto "nivel de tensión" en la comercialización, pero cuando la misma se traduce en presión (insistimos: listados con colorines, reuniones en las que se señala a quienes menos cumplen objetivos, imposición de objetivos de comercialización individualizados por gestor, llamadas y correos exigiendo el cumplimiento...) se traspasa una línea que en última instancia no beneficia ni al cliente, ni a la entidad, ni a la plantilla.

Tampoco queremos dejar pasar la ocasión de denunciar, una vez más, la política de retribución variable de Kutxabank. En primer lugar por opaca; de hecho, en 2013 ni siquiera se comunicó si iba a existir o cuáles iban a ser los criterios por los que se regiría. También por injusta, ya que no alcanza a toda la plantilla que colabora en la buena marcha de la entidad. No menos por desequilibrada, pues se fija unilateralmente por la dirección, sin querer regularla mediante acuerdo con los representantes de la plantilla. Y, además, en estos momentos en los que las necesidades de contención del gasto han llevado a pactar dos años de congelación salarial, es un mal mensaje para el conjunto de los empleados y empleadas.



Un convenio muy trabajado

Por fin podemos decir que, tras año y pico de negociación, el 14 de febrero se firmó el convenio de la Obra Social propia de BBK. Un convenio con una negociación muy trabajada que finalmente ha hecho posible su firma.

Vamos a resaltar algunos puntos de su contenido:

1 En primer lugar su **vigencia**, de 4 años, que abarca desde el 2013 al 2016.

2 Las **revisiones salariales**:

2013	0%
2014	1%
2015	2%
2016	2%

Como en 2013 no hay subida, se compensará a los trabajadores y trabajadoras en activo con 250 euros. Este importe no irá a tablas.

3 **Jornada**:

La fiesta patronal se traslada a otra fecha en el calendario.

Los centros de personas mayores, nueva denominación para los actuales clubes de jubilados, disfrutarán del Martes de Pascua.

Se amplían a 15 las horas de conciliación.



4 **Beneficios sociales**:

Las siguientes ayudas económicas pasan a ser como las recogidas en el convenio de Kutxabank:

- 850 euros por nacimiento o adopción de cada hijo o hija.
- 975€ brutos anuales, únicos, por cada hijo o hija de 0 a 23 años.
- En sustitución de la anterior, 2.000 €/año por hijo o hija de 0 a 23 años con minusvalía reconocida, ampliables hasta alcanzar un máximo de 5.000 euros anuales para atender gastos especiales debidamente justificados. A partir de los 23 años, solo se abonarán gastos debidamente justificados hasta un máximo de 5.000 €/año.



5 Prejubilaciones:

Para los trabajadores y trabajadoras nacidas en los años 1953, 1954 y 1955. Se les ofertará la prejubilación en el año en que cumplan los 61 años, con el 80% de retribución y jubilación a los 63 años, compensándoles la pérdida de pensión producida por jubilación anticipada desde los 63 a los 85 años, que se pagará en 36 mensualidades a contar desde el momento de su jubilación.

6 Otros aspectos reseñables:

Enquadramiento de nuevos puestos de trabajo.
 Plus de desplazamiento, que se ampliará a 4,2 euros diarios como máximo.
 La creación del equipo de apoyo.

Sin duda un buen convenio, especialmente en estos tiempos que corren, que aporta un plus de tranquilidad a la plantilla durante su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.



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.