

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 19

Abril 2014 Apirila

www.comfia.net/kutxabank/

Presio-eltze barruan

Banku baten berezko negozioa minimoen azpitik dagoenak, emaitzak ahalik eta gehien estutzen dira, eta kasik bizirik irautzen ari gara, merkaturatzen ditugun produktuak eta diru-sarreraren iturria dibersifikatzen. Eta urduri jartzen direnak, emaitzak hobetzeko modu onena tentsioa areagotzea dela uste dute.

Helburuak lortzeko "presioa", urtero apurka-apurka areagotu da, urte hontan pasa behar ez diren mugak gainditu arte, banku-ikuskatzaile gomendioak eta direktibak hausten dituzten praktikekin: tentsioa, jasanezina den presioa bilakatu arte.



Gaixotasun txar honen seinaleak ez badira eteten minbizia bihurtu daitezke. Garai gogorretan, beti egongo dira zigorra ateratzeko tentazioa duten pertsonak eta ez dira konturatzen gauza bakarra lortuko dutela: bere taldeko onena ateratzeko eta motibatzeke ezintasun propioa erakustea.

Cuando el negocio propio de un banco está bajo mínimos, como en la época actual, los resultados se ajustan a más no poder. Repetir beneficios como antaño se convierte en una tarea poco menos que imposible, porque no solo la cartera de nuestros préstamos está referenciada a un Euribor en mínimos, sino que, además, se conceden pocas hipotecas para compra de vivienda habitual. Así que estamos poco menos que sobreviviendo, diversificando los productos que se comercializan y las fuentes de ingresos.

**Como en olla
a presión**

Y como las cosas ya no son tan sencillas como antes, hay quienes se ponen nerviosos y creen que la mejor forma para mejorar los resultados en la red es el aumento desmedido de la tensión. La "presión" por alcanzar los objetivos se ha ido incrementando paulatinamente cada año hasta que en 2014 se están cruzando lo que consideramos ya "líneas rojas" y la tensión comercial está degenerando en una presión comercial insostenible, algo que no podemos dejar pasar por alto.



La individualización de los objetivos comerciales de la que ya hablamos en el boletín anterior. Esto es absolutamente contrario a las directivas y recomendaciones del supervisor bancario. Cuando se individualizan los objetivos, se presiona al empleado o empleada para que coloque, como sea, el producto que le toca, incluso en contra de los intereses del cliente. Por si fuera poco, esto se agrava con las mini-campañas de objetivos que se ponen en algunas zonas, como "una cartera de fondos a la semana de captación por cada gestor o gestora", por ejemplo. Individualizarlos supone una desconfianza implícita en la implicación de la plantilla con el cumplimiento de los objetivos de la oficina. Supone una presión desmedida, ejercida sobre el compañero o compañera sin tener en cuenta las circunstancias de cada centro, la carga de trabajo, la situación personal, etc.

Se pueden estar aplicando prácticas que contravienen las normas del supervisor bancario

Se suceden los listados y rankings de la plantilla, donde se señala con colorines a quienes van mejor frente a quienes no les va tan bien, donde se difunde a toda la plantilla quién es mejor o peor consiguiendo vender tal o cual producto, sin tener en cuenta las circunstancias de cada persona (situaciones personales como bajas, vacaciones...) ni de la cartera de clientes objetivo (¿cómo vender seguros de vida cuando la media de edad de la cartera supera los 60 años?) Unos rankings completamente desmotivadores, como lo hemos dicho una y otra vez. El porqué en algunas zonas se sigue insistiendo en hacerlos, cuando está comprobado que no ofrecen una mayor contratación, se escapa a la lógica de la buena dirección.



El mal reparto de las funciones dentro de la propia oficina o departamento, como ocurre especialmente en algunas oficinas de expansión, donde a las personas que ocupan las ventanillas se les carga con toda la tarea administrativa y además también se les asignan objetivos comerciales desmedidos. Y no tiene sentido pretender que un compañero o compañera archive los papeles de toda la oficina, cargue y cuadre los cajeros, reciba y distribuya todas las tarjetas... y a la vez tenga que gestionar el mismo número de clientes en cartera, a la par que se le diga que la contratación de seguros la pase a las mesas, y además... Está muy bien que la persona que ocupa la ventanilla pueda implicarse en la labor comercial y se sienta parte del equipo, pero lo que no es de recibo es que se le cargue y presione tanto que acabe tan desbordada que se queme en el empeño. Esto, que comúnmente se denomina burn-out, vale también para los departamentos centrales.





La prolongación sistemática de jornada: quedarse en la oficina o departamento cuando el trabajo aprieta y es necesario se entiende perfectamente. Ahora bien, lo que no es aceptable es lo que ocurre en aquellas oficinas donde, por sistema, se quedan 2, 3 y hasta 4 tardes por semana. La sobrecarga de trabajo, la vigilancia estrecha de algunos jefes y jefas, la amenaza de una mala evaluación,... Lo que sea pero, por una mala organización del trabajo o porque le falta personal y tienen que hacer entre dos personas lo que correspondería a tres, el caso es que en estas oficinas se trabaja mal, pues no debería de ser necesario quedarse fuera del horario para hacer las cosas bien. El que quiera entender, que entienda: no vamos a permitir que se sigan trabajando tardes de forma sistemática y lo denunciaremos en aquellos lugares en los que sabemos que ocurre, más aún si este hecho viene derivado de presiones inaceptables.

Las evaluaciones suponen un reparto injusto e injustificado de letras y signos que generan descontento entre la plantilla por no sentirse bien valorada, no dar la posibilidad de réplica a la persona evaluada, llamadas a quienes evalúan para que bajen las calificación de su gente, independientemente de su merecimiento, modificación por parte del 2º evaluador de los comentarios del primero, etc. Son muchas las quejas que tenemos de este sistema, basadas fundamentalmente en el descontento generalizado que producen cada año.



Reuniones fuera de la jornada laboral; esto sí que va por zonas. En primer lugar, queremos dejar claro un aspecto hace tiempo resuelto desde el punto de vista legal: no existen convocatorias voluntarias a una reunión de trabajo convocada fuera del horario laboral. Que nadie se piense que con poner "asistencia voluntaria" está sorteando el problema. Mientras en algunas zonas administran con cierta racionalidad la convocatoria a reuniones vespertinas, en otros sitios se abusa con reuniones semanales presenciales (una para mora, otra para seguimiento de contrataciones, le sigue la de productos,... y vuelta a la reunión de mora), reuniones semanales mediante webex, ese novedoso e inútil sistema de audio-conferencias, con presencia "aconsejable" de toda la plantilla.



Estos son los síntomas de una mala enfermedad. Son las fases iniciales de un mal que, de no atajarse pronto, puede devenir en cáncer. Si algo ha caracterizado a nuestra entidad es el trabajo en equipo, el respeto a las reglas de juego, la confianza en la plantilla y su profesionalidad. Nunca ha hecho falta meter horas para estar bien valorado; no somos el Santander, nunca hemos necesitado serlo para hacer bien las cosas. En épocas duras, como la que nos toca en estos momentos, siempre habrá quien pueda tener la tentación de sacar el látigo, pero eso no es más que la visualización de un jefe o jefa carente de recursos para sacar de su equipo lo mejor y que recurre a la vara porque es incapaz de motivar.








Confiamos en que esta denuncia lleve a la reflexión a quienes caen en estas malas prácticas y se corrijan. No hace falta entrar en una guerra en un asunto que dirección y plantilla tenemos claro: la implicación de los empleados y empleadas es máxima. Y seguirá siéndolo, pero no se conseguirá a base de palos, sino con zanahorias.

Ese oscuro objeto de deseo



Un año más, en las nóminas de marzo se ha recogido el cobro de este “aguinaldo” empresarial que supone el plan de incentivos. Y un año más, vuelven a aparecer con él los agravios y desagravios, prebendas e injusticias de este modelo incentivador que practica nuestra entidad. Y es que un plan como este requiere de una dotación acorde al esfuerzo realizado, pero en esta empresa, en vez de suponer un reconocimiento al trabajo desempeñado, lo único que se está consiguiendo actualmente es el efecto contrario al deseado: grandes dosis de indignación. Es la “paradoja Kutxabank”: incentivos que desincentivan.

Un sistema de retribución totalmente opaco para el conjunto de la plantilla, no negociado y diseñado de forma absolutamente discrecional por la entidad, tanto en su cuantía como en las variables para cuantificarlo, y con el que no estamos de acuerdo porque:

-  Un modelo que presenta incoherencias en el propio modelo, ES UN MAL MODELO.
-  Cuando un modelo permite que empleados y empleadas que destacan en sus resultados individuales por encima del resto de sus compañeros y compañeras de puesto y nivel sean evaluados con una B, es decir, “empleados que no logran los cometidos y resultados exigibles en su puesto y nivel de responsabilidad”, ES UN MAL MODELO.
-  Cuando las empleadas y empleados evaluados no saben las reglas del juego, no conocen qué parámetros se les evalúan ni cuál va a ser el peso relativo de los mismos, ES UN MAL MODELO.
-  Un modelo que hace que a un gestor o gestora, que trabaja en una oficina cuyos resultados varían en un 1% respecto a otra, le suponga una penalización a nivel individual de más de un 25% en relación a otro gestor, ES UN MAL MODELO.
-  Un modelo que se impone y no se negocia con los representantes de los trabajadores, ES UN MAL MODELO.
-  Tres modelos diferentes para el cálculo de los incentivos, SON TRES MALOS MODELOS.
-  Un modelo que permite que gestores y gestoras cuyos resultados individuales de contratación están entre el 25% de los mejores gestores y no cobran variable, cuando cobra el 66% de sus compañeros y compañeras, ES UN MAL MODELO.





Pero cuando además hablamos de que nos encontramos con empleados y empleadas que están entre los 20 mejores gestores en el ranking de ventas, sobre un total de 506 compañeros y compañeras evaluadas, y se les ha evaluado con una B en su desempeño (volvemos a tirar de manual: “no logra los cometidos y resultados exigibles en su puesto y nivel de responsabilidad”), NO SOLO FALLA EL MODELO.



Y si a esto añadimos que a un buen número de gestores y gestoras se les ha negado este “reconocimiento”, no en base a los resultados individuales obtenidos sino atendiendo simple y llanamente a la entidad de procedencia (Vital) o provincia en la que desarrollan su labor (Araba), además de ser UN MAL MODELO, ES PROFUNDAMENTE INJUSTO Y ARBITRARIO.

Así las cosas, las cuestiones surgen por doquier. ¿Podría algún responsable de Kutxabank explicarnos cómo es posible que se pueda evaluar de esta forma? ¿Se están utilizando las evaluaciones como mero instrumento al servicio del evaluador o evaluadora para decidir quién cobra y quién no en nuestra entidad?

¿Alguien nos puede explicar por qué desde las jefaturas de zona se obliga a los directores y directoras a que bajen la calificación de algunos gestores y gestoras? ¿Para qué, acaso para no pagarles? ¿Durante cuánto tiempo va a seguir fomentando la empresa estas situaciones?

¿Cuál es el modelo y criterio del cobro de incentivos, por qué cada año cambian los requisitos y parámetros a cumplir: este año margen, el anterior pasivo y clientes, y antes...? ¿Está decidido ya cómo se evaluará en 2014 y se hará público de antemano?



Tenemos un modelo arbitrario, que provoca conflictos en las oficinas por pagar a unos y no a otros, que genera desigualdades y enrarece el ambiente, cuando aquí todos trabajamos para la misma entidad.

Por todo esto, desde CCOO exigimos otro modelo de retribución variable y apostamos por otro sistema de evaluaciones. Basta ya de arbitrariedades; solicitamos un modelo claro y justo, transparente, equilibrado y universal. Queremos que sea abierto y se permita al empleado reflejar en el informe sus opiniones y comentarios. Es más, creemos necesaria ya una evaluación 360º en la que los evaluados puedan evaluar a su vez a sus superiores y evaluadores. Una evaluación justa, sí, para todos.

Si la empresa pretende ser justa e incentivar a su plantilla proponemos que el primer objetivo y el más importante de los incentivos sea conseguir

INCENTIVOS Y EVALUACIONES JUSTAS Y CONSENSUADAS.





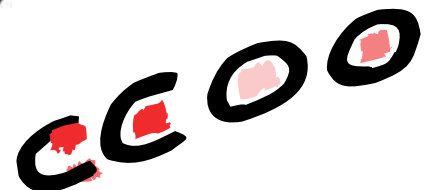
Malditoft Excel

Un martes cualquiera, 15:50 horas, cafetería enfrente de una oficina Kutxabank. Director y empleado toman una caña tras salir del trabajo; un poco tarde, eso sí.

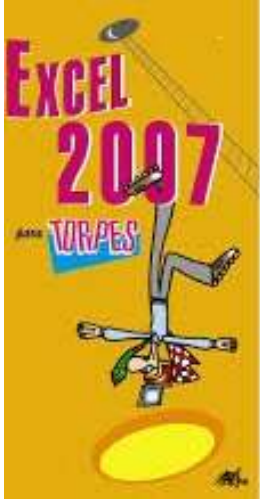
- Este trabajo ya no es lo que era. Antes se vivía mejor –comenta uno de ellos.
- Bufff... antes se vivía: no conocíamos el Excel -suspira el mayor.



Sin duda en la historia de Kutxabank y de las cajas que lo precedían ha habido una época a.d.E. (antes del Excel) y una posterior, donde muchos directivos creyeron encontrar el santo Grial que resolvía y justificaba todo el trabajo en nuestra empresa. “Si no se venden seguros... pues prepárame un Excel explicándolo”. Si la mora se incrementa sin fin... otro Excel para comentarlo. Que exista una agenda en Besaide que refleja todas las gestiones no es suficiente para quienes se manifiestan seguidores inquebrantables del Excel. Agenda a la que, por cierto, pueden acceder en cualquier momento tanto el director o directora de la oficina como la jefatura de zona.



A la vista del éxito de esta invención, recordemos sus “ventajas”:



Indefinidas: van y vienen las veces que hagan falta, casi siempre para explicar lo que ya es por todos y todas de sobra conocido.

Adictivas: una vez que un jefe conoce el Excel, ya no se aparta de su vida.

Polivalentes: todo el trabajo de una oficina cabe en un Excel. Lo fácil que es comentar un asunto cualquiera en una notita, ¿verdad? Pues no, se convierte irremisiblemente en una necesidad de Excel.

Amenazantes: “aquellos que no cumplen, van a ir preparando un Excel...”

Represivas: “al final de cada mañana, un Excel con toda tu actividad para controlarla”.

Contagiosas: cualquier jefe aspira a poder exigir excels a sus subordinados.

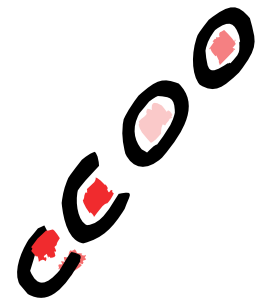
Un gestor experimentado comentaba que se le obligaba a actualizar a diario la nada despreciable cifra de 9 excels con toda su actividad. Uno para seguros de vida, otro de seguros auto, el de nóminas, otro... Así hasta 9 cada día. Si pretendía hacerlo en su mañana de trabajo, le llevaba más tiempo preparar los excels que gestionar clientes. Por lo tanto, solución fácil: cuando termina la jornada, dedica 2 horas de su tiempo libre a completar tan insustituibles hojas de cálculo.

Son ya las 16:30; las cañas se suceden en el mostrador...

- Y pensar que con nuestro esfuerzo hicimos a nuestra caja líder en solvencia y rentabilidad y que entonces no contábamos con Excel –añora el más joven en la empresa.
- Pues sí, pero tampoco había tanto necesitado de justificación por lo injustificable –concluye el veterano.



© Scott Adams, Inc./Dist. by UFS, Inc.



¿El “patito feo” de la oficina?

Cierto es que los tiempos han cambiado, que ahora tenemos medios de autoservicio, por cuyas tarjetas, antes gratis, ahora cobramos buenas comisiones, que los márgenes ya no son tan “suculentos” como antes para mantener el negocio tradicional y que este, en fin, se ha “diversificado” de tal manera que resulta tarea difícil diferenciarnos de una compañía de seguros o una tienda de electrodomésticos, pues “le damos” a todo.

Aun así, ¿quién nos iba a decir a quienes ya “peinamos canas” en esto de la actividad bancaria que este puesto, otrora centro de atención y funcionamiento de nuestras cajas, iba a ser menospreciado hoy como se está haciendo en Kutxabank? Un puesto por el que muchas y muchos de nosotros hemos pasado en nuestra más o menos dilatada trayectoria en esta empresa y que hoy es visto en algunas instancias como el patito feo de la oficina.



Instancias como las que consideran, establecen y aplican que esta labor, se haga bien, excelente o mejor, no puede merecer más de una “C” en las evaluaciones personales, con el “castigo” moral que ello lleva implícito. O como esa jefa, que también la hay, que los desprecia literalmente por la que considera nula aportación a su logro de medallas particular (esto último no lo dice, al menos en público). También el jefe que, sin tener en cuenta las labores propias del puesto (manejo de efectivo, peticiones a caja, carga y cuadro de cajeros, atención de reclamaciones varias) le carga en exclusiva con la gestión del archivo y otras tareas administrativas, pretendiendo además que haga gestión comercial como si no tuviera nada más que hacer.

O la propia empresa, empeñada en un proceso de eliminación de los mismos a marchas forzadas, exigiéndonos desviar a nuestros clientes y clientas, quieran o no, sean capaces o no, al autoservicio.

Todas estas personas le dan poco valor a este puesto y se equivocan, pues es algo consustancial a la propia oficina y debería seguir considerándose así. Hemos de ver al buen ventanillo como la mitad de la oficina: no deberían olvidar que es la primera cara ante los clientes, que en muchas ocasiones detecta entre estos a ese “público objetivo” susceptible de colocarle nuestros productos, que puede facilitar enormemente la labor de los gestores... ¿Cuánto de esto puede hacerlo el autoservicio que, por cierto, necesita del servicio del

ventanillo u otra persona para su mantenimiento?

¿Cuánto suponen en la contratación de un gestor o gestora los casos detectados y derivados desde este puesto ahora tan mal considerado?

No son héroes ni heroínas, simplemente son unos y unas más. Y por ello hay que darles el mismo valor que al resto de personas que componemos la entidad y que contribuimos con lo mejor de nosotros al buen funcionamiento de la misma. No más, pero tampoco menos.



Nombramientos fantasmas

El convenio colectivo regula en su Disposición Adicional Segunda, artículo 5, que se deben nombrar como puestos de gestión especializada a las personas de **banca personal, de empresas, institucional, corporativa y tesorería**. Nombramientos designados ya en la red de BBK, pero no así en las de Kutxa y Vital.

Sin embargo, estos compañeros y compañeras vienen realizando esta labor desde muchísimo antes de la firma del convenio; tan solo falta que RR.HH. refleje en sus nóminas el nivel y complemento de puesto que los mismos llevan aparejados y que en justicia les corresponde.

Sin embargo, el tiempo pasa y la empresa se muestra insoportablemente remolona a la hora de cumplir con sus obligaciones, y estas personas, pese a que están desarrollando las funciones, siguen a la espera. ¿La excusa para esta demora? Que están pendientes del estudio de puestos especializados.

Pobre excusa esta cuando el convenio no lo establece como requisito para el nombramiento. La única condición a cumplir es que estén destinadas en el puesto correspondiente, como es el caso. Y este convenio regula que a estas personas les corresponde un puesto de gestión especializada (de nivel XI al IX) o de gestión especializada avanzada (de nivel VIII a nivel VI), más los



complementos de puesto que llevan aparejados y cada cual con la carrera de promoción correspondiente.

La empresa no puede seguir dilatando más esta situación. A estos empleados y empleadas, además de llevar años haciendo el trabajo con profesionalidad, se les convoca a cursos de formación específicos del puesto y se les exige objetivos acordes con él, luego lo justo es que cobren por ello lo convenido. No hay justificación posible y no hacerlo, máxime cuando en la red de oficinas ya se han acometido los nombramientos, supone un trato discriminatorio e inaceptable.



En el filo de la navaja



La plantilla de servicios centrales lleva meses viviendo en el filo de la navaja. Que la fusión de tres cajas llevaba aparejada una integración de estos departamentos y una reducción significativa del número de personas que trabajan en ellos era algo obvio. Reconocido esto, no tiene sentido alguno la gestión que se está haciendo: los problemas se amontonan y la dirección o no está preparada para solucionarlos o simplemente es que no quieren. Desde luego, lo que no han seguido es el refrán: "no crees un problema si no has previsto la solución".

Tenemos traslados de personas de unos servicios de una provincia a otra, en muchos casos injustificados, pues nada impide desarrollar el trabajo en lugar diferente al asignado el departamento. La tecnología lo permite y carece de sentido mover a una persona simplemente porque el departamento se ubica en otra localidad. ¿Dónde está el compromiso de la empresa, remarcado en el "Código Ético", de hacer compatible la vida laboral con la conciliación familiar? Pudiéndose desarrollar el mismo trabajo en Donosti o Vitoria, ¿por qué se nos manda a Bilbao? Mientras cada vez más empresas facilitan el trabajo desde el propio domicilio, en Kutxabank parece que no solo estamos a años luz, sino que ni siquiera se contempla el que se trabaje a distancia.



También los nombramientos de puestos jerarquizados y técnicos especializados es otro tema pendiente: ¿a qué están esperando? Cuando el convenio ya lleva más de 3 meses de vigencia, tiempo más que suficiente para poner en marcha estos puestos con sus niveles, complementos de puestos y carreras correspondientes, y si estos compañeros y compañeras ya están desarrollando las funciones, ¿por qué no les nombran y aplican los efectos en sus retribuciones?

Y qué decir de la incertidumbre. Lo peor que te puede pasar en tu empresa es no saber cuál será tu puesto de trabajo o dónde lo desarrollarás. No saber si te mandarán a sucursales, a otro departamento o si seguirás en el mismo. Pasados más de dos años desde la fusión, lo razonable sería haber terminado con la integración de los servicios centrales y que la plantilla asignada a ellos tuviera la estabilidad necesaria, pues en este clima de inseguridad laboral no se puede trabajar bien, genera ansiedad y nervios, tensiones con los jefes de departamento y traslados innecesarios.

Se dice que "sobra gente" en estos departamentos. Entonces, ¿por qué se sigue subcontratando tareas cuando tenemos plantilla más que capacitada para realizarlas? Desperdiciar el capital humano existente, pleno de experiencia y conocimientos, es algo que no había sido nunca el camino seguido por nuestra entidad.

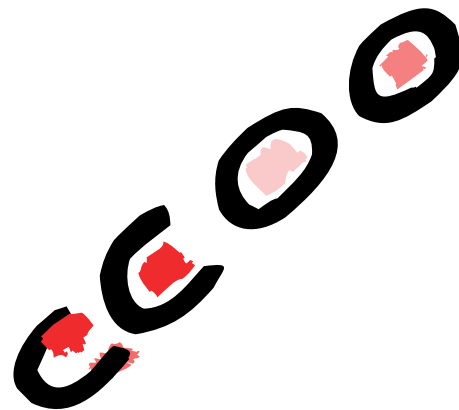
Y ya que a pesar de todo esta empresa sigue empeñada en acumular gente en la sede de Bilbao, no estaría de más que se habilitasen salas de descanso adecuadas, con la capacidad y dotación suficientes. Los tiempos han cambiado y las existentes se han quedado pequeñas. Se requieren espacios en los que las personas que lo necesiten puedan sentarse delante de una mesa (no de pie como ahora) y comer lo que traen de sus casas.



Equidad en el sector financiero

Recientemente CCOO ha publicado un estudio sobre equidad en el sector financiero español, del que se desprenden importantes conclusiones, que cobran mayor relevancia dada la actual situación de crisis económica que nos envuelve. Y es que desde hace 3 años, España es el país europeo con mayor desigualdad, algo que los datos publicados no hacen sino ratificar, y que la situación, lejos de mejorar, ha empeorado.

En el trabajo se analizan a las 18 mayores empresas del sector financiero, con el objetivo de ofrecer una visión global de la equidad en la empresa. Y este estudio pone en evidencia la falta de responsabilidad empresarial en el sector: es indefendible que en la actual coyuntura económica una persona perciba retribuciones de hasta 10 millones de euros, o que los salarios medios de los directivos (y sí, decimos directivos, porque encontrar directivos sigue siendo muy ardua tarea) puedan ser superiores a los 600.000 euros. Según un dato publicado por la Autoridad Bancaria Europea, en España, en 2012, 100 directivos cobraban más de un millón de euros (2,1 millones de media).



En una coyuntura en la que continuamente se producen propuestas y modificaciones legislativas de recortes y sacrificios sociales y laborales para salir de la crisis, cuando las únicas medidas de reestructuración y regulación de empleo se orientan al despido antes que a reducir las amplias retribuciones de los tramos superiores, lo único que se está consiguiendo es aumentar el desempleo y la desigualdad social, tal y como pone de manifiesto dicho informe.

Kutxabank se encuentra como una de las entidades "referentes" en el área ámbito del estudio. Los ratios de beneficios, gastos de personal, retribución del consejo de administración, retribución de la alta dirección o salario medio de la plantilla presentan unos datos de equidad sensiblemente mejores que el resto de empresas con beneficios dentro del sector que nos ocupa, el financiero. Sin duda, esta posición de mayor equidad en las retribuciones viene de la mano tanto del esfuerzo y contención de la dirección de Kutxabank como de la existencia de un convenio justo y avanzado en derechos laborales para toda la plantilla.

Desde CCOO, con el apoyo de otras fuerzas sindicales, hemos realizado una importante gestión, que se ha visto plasmada en los distintos convenios colectivos propios de las 3 cajas desde su creación, para que Kutxabank sea hoy la empresa con el mejor índice de equidad de todo el sector financiero español.

Sin embargo, no nos queremos quedar ahí. Aún falta bastante camino por recorrer en el ámbito de la equidad y la Responsabilidad Social Empresarial. No debemos equivocarnos, el hecho de que los demás estén muy mal, no quiere decir que nosotros estemos donde queremos estar. Si contextualizamos los datos de Kutxabank en relación con el índice de equidad del sector financiero, los resultados son positivos y lo mismo ocurre si lo hacemos con el índice de equidad del país.

Pero si profundizamos de manera pormenorizada en su composición, hay datos que tienen que mejorar. Como muestra un botón: si se aplicase en nuestra entidad la iniciativa "Suiza 1/12", que propone limitar el salario máximo en las empresas a no más de 12 veces el salario mínimo en la misma, no se cumpliría con los datos actuales, dado que el máximo ejecutivo de Kutxabank cobra 16 veces el salario mínimo de la plantilla.

Quien quiera conocer el estudio en profundidad, puede hacerlo accediendo a la dirección del Área de RSE de CCOO:

<http://www.comfia.net/archivos/Estudio%20RSEquidad.pdf>



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 o llamar por teléfono al 917028077.