

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
Kutzabank

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

Nº 20

Mayo 2014 **Maiatza**

www.comfia.net/kutxabank/

Atzerakorik ez

Gaurkotasunak lehen-orria errepikatzen behartzen gaitu: euskal kutxak banku-fundazioetan bilakatzea ala ez, eta Kutxabanken kapitalaren kontrola. Interesatuak diren adierazpen batzuk bazterrak nahasten ari dira.

Atzera-martxa egin dezakegu? Finantza-jarduera kutxei bueltatzea eta fundazioetan bihurtzea saihestu dezakegu? Ba ez, ezetz esan behar dugu. Aurrezki-kutxen eta banku-fundazioen Legeak, zalantzarik gabe, galarazi egiten du, bere lehen xedapen iragankorren: "Aurrezki-kutxek bere finantza-jarduera, lege hau indarbetetzeko momentuan, banku-erakunde baten bidez dihardutenek, banku-fundazioan bilakatu beharko dute urtebeteko epean...."

Eta jarraitzen du, baina bakarrik nola egin beharko dugun azaltzeko. Bere garaian, CC.OO-k kutxen izaera juridikoa mantentzeko defendatzen bakarrak izan ginen. Gaur egun, lege hau indarrean dago eta bete egin behar da. Eta indargabetzen ez den bitartean, atzera-martxa ez da posible. Eta kito.



No hay vuelta atrás

La actualidad nos obliga a repetir tratamiento de portada: la transformación o no de las cajas vascas en fundaciones bancarias y el control del capital de Kutxabank. Un asunto que lleva visos de sumergirnos en un encrespado mar de confusión, situación propiciada por algunos planteamientos de calculada e intencionada ambigüedad.

Recientemente, un sindicato presentaba un "informe" en el que proponía la reversión del proceso de integración en Kutxabank y volver a ser cajas de ahorros. Esgrimían para ello una serie de razones que, o no han entendido la ley o, habiéndolo hecho, su propuesta formase parte de una estrategia de "cuanto peor mejor". Esto sería más grave.

¿Es posible en nuestro caso la vuelta atrás: devolver a las cajas la actividad financiera y evitar su conversión en fundaciones? Hay que decir que no. La Ley de Cajas de Ahorros y Fundaciones Bancarias (LCAFB) lo impide taxativamente en una de las disposiciones transitorias, la primera, que comienza así: "Las cajas de ahorros que a la entrada en vigor de esta ley ejerzan su actividad como entidad de crédito a través de una entidad bancaria habrán de transformarse, en el plazo de un año, en una fundación bancaria..."

Después viene más, pero solo para decir cómo habremos de hacerlo. En su momento, cuando aún había tiempo, tan solo desde CCOO defendimos el mantenimiento de la naturaleza jurídica de las cajas. Ahora está en vigor esta ley y hay que cumplirla. Y, mientras no se derogue, la vuelta atrás no es posible. Punto pelota.

Para intentar salir de tanta confusión vamos a repasar brevemente la LCAFB:

En su artículo 2 define una caja de ahorros como "entidad de crédito de carácter fundacional y finalidad social, cuya actividad financiera se orientará principalmente a la captación de fondos reembolsables y a la prestación de servicios bancarios y de inversión para clientes minoristas y pequeñas y medianas empresas". Por otro lado, en el 32 dice que una fundación bancaria es "aquella que mantenga una participación en una entidad de crédito que alcance, de forma directa o indirecta, al menos un 10 por ciento del capital".

Y la ya mencionada Disposición Transitoria 1ª, además del mandato explícito más arriba reproducido, añade que "transcurridos los plazos previstos en el apartado 1 de esta disposición sin que se hubiera completado la transformación en fundación, las cajas de ahorros a las que se refiere esta disposición quedarán automáticamente transformadas, con disolución de todos sus órganos".

Blanco y en botella... En el momento de aprobarse esta ley, 27 de diciembre de 2013, las cajas vascas ya ejercían la actividad financiera a través del banco, proceso al que se vieron abocadas con la aprobación política incluso de quienes ahora reniegan de ello, y tras los intentos anteriores de fusión frustrados por la oposición de determinadas opciones políticas y sindicales. Por tanto, no cabe postular su regulación como caja de ahorros, sino que quedan automáticamente bajo la de fundación bancaria. Disolver Kutxabank y revertir el negocio financiero a las cajas de ahorro ya no es posible legalmente.



Además, por si quedasen dudas, el artículo 34 establece que "deberán traspasar todo el patrimonio afecto a su actividad financiera a otra entidad de crédito a cambio de acciones de esta última y procederán a su transformación en una fundación bancaria" las cajas de ahorro que cumplan cualquiera de estas dos condiciones:

- Que el valor de su activo total consolidado, según el último balance auditado, supere la cifra de diez mil millones de euros o,
- Que su cuota en el mercado de depósitos de su ámbito territorial de actuación sea superior al 35% por ciento del total de depósitos."





Por tanto, no solo es que no se pueda dar marcha atrás, sino que incluso aunque así fuera, se limitaría a una entidad de 10.000 millones de euros de activo total. Kutxabank, actualmente con más de 61.000 millones, tendría que vender activos y quedarse cada una de las 3 cajas con un máximo de 10.000 millones. Con ese tamaño e imposibilitadas para hacer negocios con grandes empresas (el artículo 2 nos limitaría a *“la prestación de servicios bancarios y de inversión para clientes minoristas y pequeñas y medianas empresas”*), además de no poder tener una cuota de mercado superior al 35% (la cual superamos ya), parece difícil pensar que las cajas vayan a poder convertirse en un instrumento vertebrador de la economía vasca.

Por no hablar de los cientos de empleos en Kutxabank que habría que destruir. La propuesta de revertir el proceso de integración, y vista la limitación legal de tamaño de 10.000 millones de euros, abocaría a volver a tener una caja en cada territorio, sin posibilidades reales de fusionarse, dejando de patitas en la calle a gran parte de la plantilla de la Expansión.

Estamos ante una ley que establece una obligación legal de resultado: la conversión en fundaciones bancarias no depende de las votaciones en los consejos o asambleas de las cajas, pues el resultado está ya predeterminado. Podemos discutir sobre el acierto o no de esta ley, sobre su inconstitucionalidad (que ningún partido político ha recurrido al Tribunal Constitucional), sobre si deberían seguir existiendo las cajas, sobre si el único que las defendió fue CCOO cuando a los demás les importaba un pimiento, sobre si ahora que están muertas algunos quieren erigirse en sus mayores defensores, sobre... No cambiará el resultado, y ponerse tras una pancarta y decir “no a la conversión en fundación bancaria” no irá más allá de una pose estéril. Al menos mientras no se derogue la ley, algo que no se vislumbra en el horizonte.

Aclarada la obligación de convertirse en fundación bancaria, hablemos de lo que viene después. Es aquí donde encontraremos el meollo de la cuestión, pues no es de privatización de lo que hablamos (ya somos una S.A.), sino de quién tiene la propiedad del banco: actualmente las cajas; en un futuro próximo, las fundaciones. ¿Podrán mantenerla al 100%?



Es ahora cuando entra en juego el artículo 44, donde se establece que *“las fundaciones bancarias tendrán que presentar anualmente al Banco de España, para su aprobación:*

- 1) *Un plan financiero en el que determinen la manera en que harán frente a las posibles necesidades de capital en que pudiera incurrir la entidad en la que participan.*
- 2) *Para las fundaciones con más de un 50% de participación en una entidad de crédito, también un plan de diversificación de inversiones y de gestión de riesgos, que deberá en todo caso incluir compromisos para que la inversión en activos emitidos por una misma contraparte, diferentes de aquellos que presenten elevada liquidez y solvencia, no supere los porcentajes máximos sobre el patrimonio total, en los términos que establezca el Banco de España.*
- 3) *Para las fundaciones con más de un 50% de participación en una entidad de crédito también la dotación de un fondo de reserva para hacer frente a posibles necesidades de recursos propios de la entidad de crédito participada. El plan financiero contendrá un calendario de dotaciones mínimas al fondo de reserva hasta alcanzar el volumen objetivo que, con la finalidad de garantizar la gestión sana y prudente de la entidad participada, determine el Banco de España.”*

La interpretación de esto es muy sencilla: estamos en manos del Banco de España. Es esta entidad la que ha de aprobar la gestión de la fundación y sus planes de dotación de reservas para hacer frente a necesidades de capital, e incluso aprobar un plan de desinversión. Sí, habrá que esperar a que se determine la cantidad del fondo de reserva, pero no nos engañemos: un fondo para hacer frente a necesidades de capital del banco no se ventila con un par de millones, serán bastantes más.



Cierto es que todas estas limitaciones no tienen por qué acabar directamente en una venta indiscriminada de acciones de Kutxabank. En CCOO tenemos clara nuestra postura: las fundaciones sustitutas de las cajas deben mantener el mayor porcentaje posible en la propiedad de Kutxabank. Cualquier operación que suponga una menor participación deberá estar justificada por imperativos legales, y siempre preservando el control del banco y la finalidad de la obra social. Vamos, un poco lo que dice el contrato de integración.

De poco vale colocarse tras una pancarta de “no a la privatización”, como tampoco vale esperar a que escampe la tormenta y presentarnos ante hechos consumados. En

esta batalla no ayudarán posturas maximalistas: hemos de hablar tranquila y sosegadamente del futuro de nuestra entidad, ser transparentes con la plantilla y con la sociedad, leales a la hora de opinar y dando voz a todas las partes en juego, siempre en la búsqueda de consensos.

Harta bastante tanto empeño en “darnos cera”, como si tuviéramos más representantes que los demás partidos políticos en los consejos de las cajas. En CCOO, que ni lideramos ningún proceso de privatización ni estamos contra nadie, tenemos un proyecto claro: que Kutxabank esté controlado por las fundaciones sustitutas de las cajas, como mejor garantía de la unión inquebrantable entre la obra social y el banco (y si es viable que lo sea con el 100% de la propiedad, mejor que mejor); una obra social más fuerte y mejor dotada; una plantilla amplia y con buenas condiciones laborales. Un proyecto en el que no entran, desde luego, propuestas que pongan en peligro el empleo en Kutxabank y la subsistencia de las obras sociales. El futuro de las cajas y de Kutxabank no puede ser rehén de intereses políticos o sindicales, tanto de unos como de otros. Dicho lo cual, que cada palo aguante su vela, oiga usted.

¿Qué hay de lo tuyo, de lo nuestro?

El 21 de marzo se constituyó la comisión de salud laboral recogida en convenio. Todos estamos en ella, empresa y representantes sindicales. No arrancó mal: parecía que todos remábamos al unísono, buscando las mejores condiciones laborales y de salud para ti, para nosotros y nosotras, para toda la plantilla.

La “sorpresa” no tardó en saltar. Uno de los remeros no solo ha dejado de aportar esfuerzo al objetivo común, sino que pretende entorpecer con su remo las paladas de los demás.

Habíamos encontrado un punto de unidad sindical, esa que a veces nos decís que echáis de menos: la salud laboral nos interesa a todos, no es tema de disputa. Para todos menos para uno, ALE, que no ha tardado en boicotarla. Un sindicato gravemente irresponsable que ignora, desconoce y termina despreciando con sus acciones cualquier materia que esté relacionada con la salud en el trabajo.

Tenemos una propuesta conjunta de constitución, composición y funcionamiento de los comités de seguridad y salud, con el fin de facilitar la apertura de la negociación a otros temas que nos inquietan: ocupaciones, riesgo psicosocial, oficinas de un empleado, mutuas...

Una propuesta clara, concisa, sin letra pequeña, ajustada escrupulosamente a la Ley y que tenemos a tu disposición. Posición de partida en la que todos hemos dejado parte de nuestros planteamientos iniciales. Un esfuerzo de acción unitaria que todos los grupos vamos a intentar extender a las próximas reuniones de los comités de seguridad y salud. Todos menos uno.

En CCOO, en salud laboral, ni pretendemos “oscuros beneficios adicionales” ni queremos incumplir la Ley. Eso sí, buscamos operatividad y resultados y lo intentaremos con todos los medios que la misma nos permita. No nos resignamos ante posiciones obstruccionistas que pretendan lastrar las negociaciones.

Por ello demandamos de la empresa “valentía”. Valentía para no dejarse torpedear a las primeras de cambio por la mezquindad de quienes se apartan por voluntad propia.

El contenido de la propuesta

- 1) Constitución de los comités de seguridad y salud derivados de las elecciones sindicales.
- 2) Nombramiento de los delegados y delegadas de prevención que establezca la Ley.
- 3) Para acercar la prevención al centro de trabajo, nombramiento de delegados y delegadas de prevención adicionales en aquellas provincias donde no se hayan podido hacer elecciones y la distancia geográfica a cubrir lo aconsejen.
- 4) Agrupar las reuniones de los comités en 5 zonas: 3 en Euskadi y 2 en expansión.
- 5) Los temas de aplicación general se prepararán en la comisión de salud laboral.



“Cocina de alto nivel”

Utilizando términos culinarios de moda, podríamos decir que los compañeros y compañeras de Banca Personal realizan un trabajo de “cocina de alto nivel”. Y en su labor de elaboración es necesario que dispongan de los mejores alimentos, exquisitamente tratados, además. Por ejemplo, el caso de un lomo de pescado, donde se exige que no contenga ninguna espina. Si dejamos escapar alguna, corremos el riesgo de estropear la experiencia culinaria del comensal, que ni “tragando mucho” conseguirá que desaparezca y tendremos que recurrir a unas pinzas para extraerla.



En Kutxabank la espina viene de la mano de la gerencia, que en la red de banca personal de expansión ha puesto al frente de tan selecta cocina a una persona de “fast food”. Y claro, así no hay manera, y el producto “se resiente”.





Porque una espina es lo que se encuentran cuando, fundamentalmente en esta red, se denegó a la mayor parte de los compañeros y compañeras coger vacaciones en diciembre. "Espina" que inicialmente denegó todas las solicitudes que afectaban a este mes, para finalmente aplicar el criterio de "Turrón El Almendro: vuelve a casa por navidad". Esto es, "gracia" dirigida solo a quienes proceden de provincias distintas a la que se está trabajando.

Espina de las sangrantes encontramos en el tratamiento recibido con el bonus. Y así, lo que en principio se plantea como un extra de motivación, ha resultado todo lo contrario. Los criterios empleados para el cobro han sido totalmente arbitrarios: hay quienes han cobrado de primeras como gestores de banca personal, hay quienes de primeras no, pero han tenido suerte en la repesca y, por último, quienes han sido marginados y no han sido incluidos, estableciéndose así diferentes rangos entre ellos.



Una más: las personas provenientes de Kutxa y Vital que, trabajando ya en Banca Personal, siguen esperando su nombramiento "oficial". O más que este, lo que están esperando es que se les apliquen las condiciones de salario y promoción que les corresponde por su puesto. Porque es inaceptable que a las alturas que estamos de año aún no se haya cumplido lo regulado en el convenio, en algo tan sencillo como que, a quien está haciendo el trabajo, reconocérselo ya. Y para esto no hacen falta grandes estudios.

Burnout

Las personas que se encargan de los puestos de ventanillo en Kutxabank ven cada día con más preocupación el aumento desmedido de su carga de trabajo. Este puesto siempre ha sido en todas las entidades el lugar en el que se empezaba la carrera profesional, un lugar desde el cual ir aprendiendo y que pudiera servir para adquirir la experiencia necesaria que permitiera posteriormente avanzar hacia mayores responsabilidades.



En esta lógica de ser el puesto de inicio de la vida profesional, se ha tendido en muchos casos a llenarlo de tareas administrativas, en la falsa creencia de que la persona que ocupa el ventanillo no aportaba nada desde el punto de vista comercial. Y así, en muchas oficinas, las personas que trabajan en él se ocupan de atender no solo la operativa propia (efectivo, ingresos, reintegros, transferencias, regularización de préstamos, tarjetas, etc.), sino también los cajeros, archivar los contratos de toda la oficina, depuración de rechazadas, petición de material, colocación de carteles y folletos... Vamos, que en muchas oficinas recae en las personas de ventanillo todas las tareas que no quiere hacer nadie, pero que alguien tiene que hacer.



Pero, acorde con los nuevos tiempos y con esa filosofía que imparte Kutxabank de que todo el mundo tiene que vender, a las personas de ventanillo se les exige cada vez más su implicación en la tarea comercial. Y a priori eso es bueno, que estas personas también se sientan partícipes de los resultados de la oficina, que no se las tenga relegadas a una mera figura administrativa.





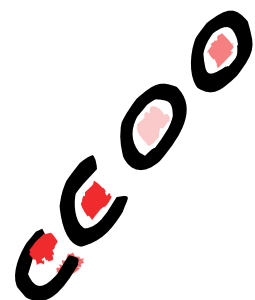
Ahora bien, lo que no puede ser es que la suma de responsabilidades comerciales se esté dando en muchas oficinas sin disminución de la carga administrativa. Además de todas las tareas administrativas, se les coloca carteras de gestión con el mismo número de clientes que a quienes están en mesa, se les asignan objetivos de contratación de productos como si no tuvieran que atender el ventanillo, se les presiona por no alcanzar los mismos objetivos que quien está en mesa... Esto es, sin duda, un despropósito. Pretender que una persona pueda encargarse de toda la tarea administrativa y, además, que deba vender igual que quien estando en mesa carece de esa carga no tiene ningún sentido.



Hay oficinas en las que el puesto de caja es rotatorio, otras en las que las tareas administrativas se reparten entre todos, y otras en las que, por qué no decirlo, se abusa de la persona de ventanilla. Y lo que puede ser una buena oportunidad para demostrar su valía en gestión comercial se convierte en un incremento tal de la presión que repercute negativamente, que agota, que genera ansiedad por no poder cumplir con inasumibles objetivos comerciales. Se debe hacer posible el compaginar las dos tareas, administrativa y comercial, pero no solo por adición pura, sino rebajando la primera para dar más oportunidades en la segunda.



Reivindicamos la importancia del puesto de caja, su importancia tanto para la entidad (es la vía de entrada para los clientes, la primera cara que se ve al cruzar la puerta) como para las personas que están ocupándolos. Debe ser un puesto trampolín desde el que demostrar la valía, no un puesto marrón al que poner al último mono, al que acaba de llegar, al que proviene de una red diferente al director o directora, al más joven o al más mayor, o al castigado.



Libranzas

En esta empresa no gana uno para sorpresas. Considerábamos de conocimiento general cuántos y qué son los días de libranza, pero al parecer nos equivocábamos: todavía hay quien no lo tiene claro, sobre todo cuando de respetar los derechos ajenos se trata.

Por aclarar dudas, nos preguntamos: ¿pertenecen acaso estos días a los denominados "moscosos" y se han visto recortados por alguna norma gubernamental? Pues mira, no. ¡Ah!, entonces... ¿son días de asuntos propios? En lo que los uses no nos metemos, pero tampoco vienen de ahí. Oye, ¿no irán a ser una "gracia" que la empresa tiene con todos y todas nosotras? Ni Alicia, en su país de ensueño, se creería tal cosa.



Los días de libranza, tres en concreto, es un derecho recogido en el convenio colectivo como compensación al exceso de horario que se realiza en la jornada general y los usas para lo que quieras. Corresponde a la jefatura superior inmediata hacerlas compatibles con las necesidades del servicio y se indica expresamente que no podrán sustituirse por compensación económica. O sea, que a disfrutarlas.

Hay alguna zona en la que parece estar mal visto su disfrute. Hay algunas personas que además de mirarlas mal pretenden saltarse el convenio e incluso permitirse el lujo de negarlas. O considerar que si se pide un jueves de jornada partida, ha de ser solo por la mañana o por la tarde. ¡Qué equivocadas están! Son de jornada completa, lo mismo da que sea reducida, solo de mañana o un jueves de mañana y tarde.

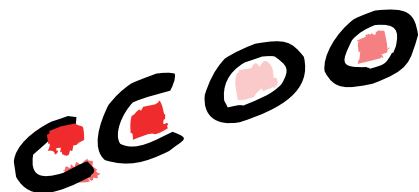


Zonas en las que alguien dice que hay que ir a trabajar por la tarde, ya sea de lunes a viernes o de enero a diciembre. Alguien que olvida que la jornada recogida en convenio es de 1.560 horas anuales (no seguidas, no se le vaya a ocurrir), de las que 15 serán para formación obligatoria, y que no puede ir más allá en sus pretensiones.

Personas, teóricamente responsables, que fomentan el miedo como "recurso motivador" entre su equipo, que utilizan amenazas nada o poco veladas sobre un posible traslado a otra provincia para doblegar a los compañeros y compañeras a su cargo. Excesos cometidos que hay que denunciar y que la empresa debe de erradicar.



En esto, como en otras cosas, la empresa no te regala nada y nadie puede obligarte a renunciar a ellas; si no las disfrutas, eres tú quien las pierde. Si alguien pretende hacerte creer otra cosa, te está mintiendo.



Tenemos acuerdo



Antes de finales de año hay que renovar los comités de empresa. De cara a armonizar el proceso electoral, hemos promovido y alcanzado un acuerdo entre todas las secciones sindicales, que sin duda facilitará el procedimiento de renovación de representantes y permitirá una participación lo más amplia posible.

El acuerdo alcanza a

Votación: 16 de diciembre de 2014.

El mismo día en todos los procesos electorales de la empresa.

2 comités por provincia en Araba, Gipuzkoa y Bizkaia.

1 comité en provincias con 50 o más personas en plantilla.

Habrán **urnas móviles** para facilitar la participación.

Voto por correo según regulación legal.

Censo: plantilla en activo, personal con licencia retribuida, contrato de relevo, suspensión de contrato o excedencia por guarda legal.



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 trabajas, 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.