

**Kutxa** IBAETA  
Portuetxe Kalea 10  
2018 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](mailto:ccoo@kutxabank.es)  
[kutxabank@comfia.ccoo.es](mailto:kutzabank@comfia.ccoo.es)

Nº 22

Julio 2014 Uztaila  
Agosto 2014 Abuztua

[www.comfia.net/kutzabank/](http://www.comfia.net/kutzabank/)

# Cambio de ciclo

Durante el proceso de integración de Kutxabank, llevado a cabo en medio de una de las peores crisis financieras, económicas y sociales que hemos padecido, la posición de CCOO ha tenido siempre como prioridad la defensa de los puestos de trabajo.

Hoy creemos que este ciclo ha pasado y que la situación de incertidumbre en el empleo ya no existe en nuestra empresa. Terminada la integración de oficinas y servicios centrales, realizadas las prejubilaciones acordadas y aplicadas otras medidas recogidas en el acuerdo laboral, no sobra nadie en esta plantilla.

Pero no es solo esto. La fuerte reactivación del crédito y del negocio puramente bancario, no solo en Kutxabank, sino en el conjunto del sector, parece indicar que la senda de los beneficios también está despejada en nuestro banco: con 48 millones de euros en el primer trimestre, no es descabellado pensar que podemos finalizar el año con unos resultados entre los 150 y 200 millones de beneficios.



## Ziklo- Aldaketa

Kreditu eta finantza-negoziaren suspertasun handia bizitzen ari gara azken hilabeteetan. Bai Kutxabanken, bai sektoreko hainbeste entitateetan. Gure enpresako onuren bidea argitzen ari da: lehen hiruhileko emaitza 48 milloi euro izan da. Urte bukaeran, 150-200 milloi inguru izango direla pentsa dezakegu.

Euskal-Kutxen integrazioa, krisi-finantziera, ekonomiko eta soziala okerrean burutu zen. CCOO-ren lehenbaitasuna lanpostuen defentsa izan da prozesu honetan. Gaur egun, Kutxabank-en enpleguren ziurgabetasuna bukatu dela uste dugu. Horrela dio baita ere, zuzendaritzak: inor ez dago soberan. Ados gaude, eta enplegua finkatzea lortu dugunez, irtenbide berriak bilatu behar dira hobetu daitezkeen egoerak zuzentzeko.

Una mejor situación que también afecta a los procesos de movilidad llevados a cabo durante estos años, en los que los traslados eran necesarios para defender el empleo y para los que desde CCOO pactamos las compensaciones económicas más altas de todo el sector financiero.

Hoy podemos decir que empezamos a entrar en una nueva fase y, consolidado el empleo, hay que buscar nuevas soluciones a situaciones claramente mejorables.

Vayamos por partes:



## 1 - Servicios centrales.

Lo hemos dicho ya: es consentir un capricho infantil que los jefes y jefas de departamento tengan a todo el mundo sentado en una mesa a su alrededor. Con los medios tecnológicos y telemáticos actuales no son necesarios los desplazamientos diarios entre Bilbao, Donosti y Vitoria. El trabajo se puede hacer sin ellos, basta con que la empresa optimice los medios a su alcance (correo electrónico, videoconferencias, teléfono...) para facilitar que se pueda tener el puesto de trabajo en lugar distinto donde se ubica el responsable del departamento. Soluciones que evitarían estos desplazamientos, que reducirían el riesgo in-itinere, que permitirían una mejor conciliación de la vida personal y profesional.

Resulta incomprensible que en pleno siglo XXI, cuando hasta la administración pública avanza hacia una conciliación más eficaz a través del teletrabajo, haya responsables que se empeñen en agruparnos en torno a su mesa solo para "vernos la cara". Y es inaceptable que una empresa como la nuestra se lo permita.

## 2 - Gipuzkoa.

Se nos dice siempre que hay unas redes más dotadas que otras, que hay que cubrir puestos allá donde se necesita con gente procedente de otras oficinas con exceso. Fruto de ello, los numerosos traslados realizados a Bizkaia desde Gipuzkoa. Sin embargo, en esta red se siguen contratando eventuales, una incongruencia difícil de explicar.

¿Cómo es posible que tengamos necesidades de contratación eventual en zonas de donde se han llevado empleados y empleadas porque estaban sobre-dotadas? ¿No sería más lógico, incluso aunque solo sea temporalmente, que se ofrezca primero la cobertura de ese puesto a quien hoy sufre ese desplazamiento a diario? Seguro que se puede gestionar, tan solo es necesario que se ponga voluntad en ello.

CCOO



## 3 - Andalucía.

Este es un caso específico, pues Kutxabank tiene ahí otra empresa, Cajasur, con casi 2.000 personas de plantilla. Recientemente la propia dirección ha manifestado su intención de pasar página también en esa entidad en lo que a la preocupación por el empleo respecta. En estos momentos son 15 las personas de esta comunidad desplazadas a Euskadi. ¿De verdad piensa la entidad que para las cuentas de Cajasur sería inasumible habilitar el retorno a este exiguo número de compañeros y compañeras? Demandamos a Kutxabank que se tomen en serio esta petición y gestione el traspaso de estas personas, máxime cuando ya existe la base de un acuerdo laboral de integración en Cajasur.

## 4 - Expansión.

Quien se dé una vuelta por las oficinas de esta red podrá comprobar que se les ha ido la mano con los traslados. Para muestra un par de botones: no hace mucho, con intento de atraco incluido, 4 oficinas en Cantabria abrieron con una sola persona; la misma semana, en Valencia otras 5. Las exigencias que se están pidiendo en expansión son desmedidas, y con una plantilla tan corta no se llega a abarcar todo lo que se exige.

Una red que estamos convencidos de que volverá a ser fundamental en el crecimiento del negocio de Kutxabank, y en la que confiamos que más pronto que tarde se volverá a necesitar contratar personal. Como ocurre en Gipuzkoa, también aquí hay zonas en las que no queda otra que recurrir a la contratación de eventuales. ¿No debería de ser hora de repasar las cuentas que hicieron y reconocer que han dejado la plantilla demasiado corta?

Reclamamos que para arreglar la actual escasez de personal la empresa comience a retornar, a poco que sea posible, a estas personas a sus lugares de origen. No pedimos hacer locuras, tan solo empeño. Empeño para empezar a corregir la situación de estos compañeros y compañeras.




Sabemos que no son propuestas fáciles de acometer. Que requerirán tiempo, pero sobre todo necesitarán voluntad. En su momento defendimos el empleo, ahora toca mejorar la conciliación laboral y familiar. Y queremos hacerlo: si se puede trabajar cerca de casa, no hay razón para hacerlo lejos.

## En vía muerta



El pasado miércoles, 2 de julio, se reunió la Comisión de Salud Laboral. Empezando por el final, diremos que el resultado fue decepcionante. Muy decepcionante.

Por parte de CCOO íbamos preparados para cumplir con el compromiso adquirido en la reunión anterior. Así lo hicimos y aceptamos la contrapropuesta de la empresa de agrupar las reuniones de los comités de seguridad y salud en 4 zonas: Araba, Gipuzkoa, Bizkaia y una única para expansión, garantizando siempre la presencia de representantes de cada uno de los grupos con representación en los comités así reunidos.

La empresa no cumplió con el suyo. Tenía que decir si seguía adelante con el apoyo mayoritario o permitía el bloqueo al que nos sometía una exigua minoría. Y se inclinó por esto último: soltó su discurso y se agarró a la "inseguridad legal" en que le situaba esta falta de unanimidad y nos retrotrajo a temas que creíamos ya resueltos en la primera y segunda reunión. Por si no lo sabes, la de ese miércoles fue la quinta.

No hubo forma de avanzar, ni manera de que la empresa se comprometiese a nada. Y no fue por falta de vehemencia en la insistencia de CCOO en tirar adelante, pero se escabulló.

Nos vemos en la necesidad de recordar a la empresa que es suya la responsabilidad de levantar el freno de este tren para que pueda cambiar de vía y empezar a transitar. Nos jugamos mucho en ello y lo hacemos todos: empresa y plantilla. De sus resultados se beneficiará tanto ella como nosotros los empleados y empleadas. A ver si tira, de una vez por todas, hacia adelante.

Y aunque el resultado fue decepcionante, nuestra sección sindical sigue empeñada en no tirar la toalla. Pero también es cierto que el optimismo de las reuniones iniciales se va convirtiendo en cautela.

## Esto es lo que CCOO hace por ti



## MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Algunos de los derechos laborales que nos reconoce el Estatuto de los Trabajadores se articulan bajo la modalidad de suspensión de contrato. Es el caso de los de maternidad y paternidad. Estos permisos se aplican a casos de nacimiento, adopción y acogimiento, ya sea este último pre-adoptivo o permanente.



### Maternidad.

- 16 semanas de permiso por parto. 6 de ellas son de disfrute inmediato por parte de la madre tras el nacimiento; el resto pueden disfrutarlas cualquiera de los dos progenitores, incluso de forma conjunta, sin que en ningún caso se exceda, entre los dos, de las 16 semanas.
- No se interrumpe por muerte del recién nacido. En caso de fallecimiento de la madre el permiso podrá ser disfrutado por el otro progenitor.
- En partos múltiples el permiso se incrementa en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo.
- En los casos de parto prematuro y/u hospitalización del neonato, si la misma es por un periodo superior a 7 días, el permiso de maternidad se ampliará en tantos días como permanezca hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas adicionales.
- 16 semanas por adopción o acogimiento (pre-adoptivo o permanente), ampliable en supuestos múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. En caso de discapacidad del menor adoptado o acogido, se ampliará en 2 semanas adicionales. Puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, o de forma conjunta o sucesiva por ambos progenitores, siempre sin rebasar el límite de semanas establecido. También podrá ser disfrutado, mediante acuerdo con la empresa, a jornada completa o parcial.
- 7 días naturales continuados a disfrutar inmediatamente a la finalización del permiso por maternidad/paternidad, adopción o acogimiento (de acuerdo con el artículo 45.1d y 48.4 del E.T.). El disfrute de este permiso es proporcional al tiempo de disfrute del periodo de suspensión de contrato por maternidad.

## Paternidad

Adicionalmente al permiso de dos días por nacimiento, se tendrá derecho a 13 días continuados, independientes del disfrute compartido del permiso de maternidad.

En los casos de parto múltiple, el permiso se amplía en dos días más por cada hijo o hija a partir de la segunda.

El permiso de paternidad será de 20 días naturales (2 más por cada hijo o hija en nacimientos, adopción o acogimiento múltiple), cuando se cumpla alguno de los siguientes requisitos:

- Si el nacimiento o adopción se produce en una familia numerosa.
- Si la familia adquiere la condición de numerosa con el nuevo nacimiento o adopción.
- Si en la familia hay una persona con discapacidad.
- Si el nacido, adoptado o acogido, tiene una discapacidad igual o superior al 33%.



## Permiso de Lactancia

El personal con derecho a ejercitar el disfrute del permiso por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses podrá disfrutarlo optando por:

- Derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones.
- Reducción de la jornada en 1 hora cada día, a la entrada o a la salida.
- Se puede acumular en jornadas completas, que se disfrutará en 10 días naturales seguidos a continuación del permiso de maternidad y 8 días laborables a disfrutar durante el primer año de vida del recién nacido.



En casos de parto múltiple el permiso se incrementa en 1 hora diaria más por cada hija o hijo a partir del segundo.

Es aplicable en casos de nacimiento, adopción o acogimiento de menores de 12 meses.

El disfrute es opcional por cualquiera de los dos progenitores, pero solo uno de ellos en el caso de que ambos trabajen.

## Presión desmedida

### Presión desmedida



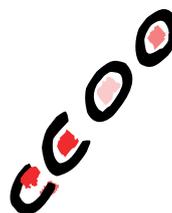
Vamos a tener que abrir una sección específica llamada “*intolerables presiones en la red comercial*”. Porque el nivel de exigencia, la presión, la temperatura del agua en la que hierve la rana, van subiendo y van subiendo... hasta acabar con el batracio cocido.

Es lógico y normal que exista en la entidad un cierto nivel de competitividad que nos ponga las pilas. Hasta ahí correcto. Sabemos que trabajamos en un banco y que no existen duros a cuatro pesetas. Pero cuando se traspasa la delgada línea entre lo tolerable y lo inaguantable, hay que ponerle freno cuanto antes.

Estas son algunas de las prácticas que no nos gustan:

**Prolongación de jornada:** se abusa de una mal entendida profesionalidad y cada vez es más frecuente escuchar la frase “me tengo que quedar porque no me da tiempo a hacer todo”. Un sinsentido, pues este sistema está diseñado para que nunca dé tiempo para hacer todo. Es la vieja táctica de “más madera”.

**Control desmedido:** cuando resulta que el zona puede, con un click, conocer todo lo que se hace en una oficina (sus contrataciones, las gestiones, positivas o no,...) resulta que te hacen rellenar decenas de hojas con lo que tú mismo has hecho. Si el jefe ya conoce el dato... ¿para qué te lo pide a ti? Son caducos medios de autocontrol, que hacen perder horas y horas que no puedes dedicar luego a labores comerciales.



**Multiplicación sistemática de objetivos:** campañas, de duración variable, que se solapan unas con otras; listas de objetivos interminables, imposible de retener en la memoria. Lleva a la desesperación y al “hacer lo que se pueda”, que viene a convertirse en un “sálvese quien pueda”.

**“Mételo en la agenda”**: lo que no está en la agenda, no es real. Se pierde una incalculable cantidad de horas en meter datos en ella, lo que sea para rellenar. Se acaban planificando gestiones que ya has realizado, incluso otras que no vas a realizar. Así nos pueden tener controlados, porque ya no confían en nuestra labor.

**Falta de confianza en la plantilla**: esta supervisión continua se concreta en multiplicación de reuniones para repasar y comparar datos, correos grupales nuevamente comparando datos de oficinas y gestores, reuniones individuales para repasar los datos... La confianza que antes existía en la motivación y profesionalidad de las oficinas ha desaparecido y se sustituye por la sospecha permanente de que si no te controlan, no harás tu trabajo.

**Las frasecitas**: “cuidadito que los traslados no han terminado”, “aquí sigue sobrando gente”, “no hay que descartar que haya despidos”, “el que no cumpla que se atenga a las consecuencias”, “¿no puede tu mujer llevar al niño al médico por la tarde para que vengas a la reunión?”... Todas ellas frases reales destinadas a meter el miedo en el cuerpo.

**Campañas propias**: no contentos con la cascada de campañas y objetivos que marcan “desde arriba”, en algunas zonas se les ocurren otras propias, quizá para llamar la atención, para demostrar que se “jefa” más que en otros sitios.



**Aumento de la carga administrativa**: curiosamente, cada vez hay más tareas no relacionadas con la gestión comercial. Hojas que se imprimen para luego tener que escanear, archivar en una carpeta que luego hay que mandar al archivo, archivando a su vez la hoja de envío... El banco tiene que racionalizar la carga administrativa de nuestro trabajo, porque resta mucha productividad.



Todas estas prácticas se están extendiendo en nuestro banco y buscan aumentar la rentabilidad aun a costa de la salud de la plantilla. Sí, decimos bien: de la salud. Aumentan las personas que sufren estrés y ansiedad, aumenta la sensación de estar constantemente a prueba. Ya no hay confianza en que la plantilla hace bien su labor y hay que estar justificando ante “los de arriba” el trabajo diario. No hay libertad para la propia organización del trabajo porque se impone el ritmo que se marca por las jefaturas, sin margen de maniobra.

Lo peor de todo es que da la sensación de que esta forma de actuación ha llegado para quedarse, como un mal endémico. Y como no estamos de acuerdo en absoluto ni nos resignamos a ello, desde CCOO la denunciaremos cuantas veces sea necesario y haremos que no resulte cómoda para quienes la practican.

# ¡-60%!

**Nada desprestigia más a una persona ante la plantilla bajo su mando que la toma, a sabiendas, de decisiones injustas. Nada disminuye más su credibilidad que mantenerse, a pesar de nuestra insistencia, erre que erre en su decisión y no mostrar su capacidad de enmienda.**



El plan de incentivos no es un tema nuevo en nuestro boletín. Recientemente la empresa ha vuelto a poner de actualidad esta modalidad de retribución dando a conocer las condiciones y cuantías que se aplicarán en la misma. Y tampoco es la primera vez que manifestamos nuestro desacuerdo, pues no es un plan que venga a compensar desigualdades sino que las agudiza; que fomenta el individualismo frente al trabajo en equipo; que es un factor generador de rencillas.

Quienes componemos la red de Araba volvemos a sufrir el maltrato del sistema de incentivos, del que como denunciábamos en su momento, en 2013 nos excluyeron. A diferencia del año pasado, en 2014 ha sido “autorizada” la retribución variable para este territorio. Ahora bien, el bonus para esta provincia, ese importe que se multiplica por tu porcentaje de resultados, se cuantifica en el 40% de los de Bizkaia y Gipuzkoa y del resto de la red.

¡Un 60% menos! ¿Por qué motivo? No, no es porque tengamos menos presión: los objetivos siguen fijados en el 100% de los establecidos. La razón esgrimida es que en Araba los sueldos son más altos.



Falaz argumento, que simple y llanamente no es cierto. Directores y subdirectores cobran, por convenio, salario y complementos en función de la categoría de la oficina, no de la provincia en cuestión. Lo mismo ocurre con otros puestos de designación, tienen niveles retributivos en razón de ellos, no del territorio. Como tampoco lo es que el plan de incentivos venga a compensar desigualdades económicas, pues las agudiza: reconoce un bono mayor a quienes tienen sueldos y complementos más altos. Jamás ha sido el equilibrio la finalidad de esta retribución.



Y, además, alguno de los parámetros incluidos para su cálculo puede entrar en colisión con la normativa MIFID. Pero esto lo analizaremos con más profundidad en un próximo número.



Ante tan contumaz resistencia a corregir este despropósito, no nos queda sino insistir, con la esperanza añadida de que la cordura acabe por imperar. Y esperamos también la implicación de los responsables de la una vez más discriminada red alavesa en la defensa de los derechos de la gente bajo su mando. Un jefe no solo ha de exigir a los de abajo, también debe hacerse valer ante los de arriba cuando es obligado hacerlo. Ahora lo es, y esta vez no se puede decir que les haya “pillado por sorpresa”, pues hay tiempo para la enmienda.

## 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](mailto:lpd@ccoo.es) o llamar por teléfono al 917028077.