

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

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

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

Sección  
Sindical de  
CC OO  
Kutzabank

[cco@kutxabank.es](mailto:cco@kutxabank.es)  
[kutxabank@comfia.ccoo.es](mailto:kutxabank@comfia.ccoo.es)

**Nº 24**

**Octubre 2014 Urria**

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

Estres azterketa gainditu eta gero, Kutxabank harro agertu da berriro: edozein egoeretan, zerrenda burutzen du. Aztertu diren datu guztien arabera, enpresa, egoera ona zein txarra, posizio onenean kokatzen da etorkizunari aurre egiteko.

Finantza-ratioetan aurrealdean egotea ondo dago, baina lan-baldintzetan ere lehenengoak izan nahi dugu, bestela lan-giroak eta lan-osasunak gure azterketetan huts egingo dute. Arlo hauetan, zuzendaritzak enpresako zenbait egoerei premiazko arreta jarri behar dizkie konponbidea bilatzeko: lekualdatze ugari, itzultzeren egutegiari, zerbitzu zentraletan izendapenei, BGA Eri ekarpenei 2014an, lan-akordio berri bati...



# HULKUTXABANK

Nuevamente, los últimos test de estrés realizados a la banca europea indican que la situación de Kutxabank es inmejorable. Nuestra entidad ha salido de ellos como la más solvente del sistema financiero y todos los datos analizados colocan a la empresa en una óptima posición para afrontar el futuro, sea este más benigno o con mayores dificultades. En todos los escenarios contemplados, Kutxabank encabeza el ranking.

*Sí... Los banqueros españoles, que van muy sobraos...*



Pues bien, una entidad con tan buena salud financiera y con tan buenos augurios de futuro tiene que estar acompañada con una buena salud en el trato a la plantilla, sujeta en los últimos tiempos a actitudes que dejan mucho que desear. Queremos estar a la cabeza de los ratios financieros, claro, pero también en los de condiciones laborales. Y hay varias situaciones en Kutxabank a las que la dirección tiene que prestarles urgente atención pues, de no ser así, no superará nuestro particular test de clima y salud laboral.

Sabemos que nos repetimos, y mucho, pero no importa. Los traslados de empleados y empleadas desde Donosti y Vitoria a Bilbao, principalmente en los servicios centrales, es un enorme despropósito. Un error que nada positivo aporta. Al revés: aumenta el riesgo y desmotiva a la plantilla. Un capricho de algunos o algunas responsables que no mejora los grados de eficiencia y eficacia, ni conseguirá “hacer equipo”, sino todo lo contrario. Una forma de gestionar que atenta grave e innecesariamente contra el bienestar de las personas y que exige una corrección inmediata.

¿Rendirme?



Lo siento

Eso no va conmigo

CCOO



Otro sinsentido es que la dirección no ofrezca, a medio plazo, expectativas de retornar a sus lugares de origen a quienes han sufrido un traslado involuntario. No es solo que estos compañeros y compañeras mantengan sus legítimas aspiraciones de solucionar su drama particular, también la empresa debe asumir la necesidad de estos retornos como un problema propio pendiente de resolver. La motivación a base de palo, sin la esperanza de una zanahoria, jamás ha funcionado. Ni en nuestra empresa ni en ninguna otra. La dirección debe reconocerlo y sentarse a pactar una solución, algo por lo que abogamos todas las fuerzas sindicales de Kutxabank.

E injustificable es que, tras la elaboración de un estudio de puestos, se retrase mes tras mes su aplicación, permaneciendo sin clasificar los puestos de numerosos empleados y empleadas de los servicios centrales. Pasan los meses y se trata a estos compañeros y compañeras como si no fuera importante establecer un sistema de promoción profesional que reconozca su trabajo. A estas alturas, esta demora solo constituye un burdo intento de ahorrarse cuatro euros, afirmación que tirarían por tierra (y deseamos que lo hagan) si se reconociesen finalmente efectos económicos y de carrera profesional desde el 1 de enero de este año. Esto es lo justo, pues estos compañeros y compañeras llevan mucho tiempo en sus puestos.



No carece de importancia nuestra insistente petición de ingreso en la EPSV de la aportación atrasada a 2016. Porque si la empresa ya no necesita el esfuerzo que nos requirió en su día, debe cumplir con su compromiso moral no escrito. Igual que no se debe congelar el salario de 2014 si tampoco es necesario. Los últimos test del BCE ratifican que Kutxabank puede permitirselo.



Queríamos terminar con el que consideramos el reto más importante, la clave que sostendrá todo el edificio: hay que renovar el acuerdo laboral. No porque tengamos miedos laborales en el futuro, sino porque esta empresa, que encabeza el sector financiero, debe abordar ya el necesario proceso de rejuvenecimiento de la plantilla, ofreciendo un escenario de garantías que permita, por un lado, un programa ambicioso de prejubilaciones, así como otras salidas indemnizadas pactadas y, por otro, un plan de contratación que permita la incorporación de savia joven a la entidad.

En fin, que el futuro viene cargadito de frentes, a los que desde CCOO no les vamos a dar la espalda.



Y justo cuando estábamos en el momento final de la elaboración de este boletín nos hemos topado con la noticia de que el Banco de España aprieta la tuerca una vuelta más y endurece sus exigencias, forzando a Kutxabank a buscar nuevos socios. ¿Cómo? Obligando a las cajas a reducir su participación o, si no lo hacen, a dotar un fondo de reserva por cuantía equivalente al gasto en Obra Social de 25 años. Un tema muy serio, que merece ser abordado con más detenimiento. Así lo haremos.

# OBJETIVO: CREAR EMPLEO

En nuestro anterior número algo despertó un enorme interés en la plantilla, incluidos otros grupos sindicales. Sin embargo, la principal destinataria, la empresa, no parece haberse dado por aludida. Hablamos de prejubilaciones.

¿Las condiciones? ¡Están claras!, similares a las pactadas en la ampliación del acuerdo laboral.

## ¿Interesa esto a la empresa?

Indudablemente sí. Principalmente por dos motivos:

- 1 Por el ahorro de costes que se produce.
- 2 Porque el rejuvenecimiento de la plantilla constituye una necesidad inaplazable para la entidad.

Para quienes  
hayan nacido en  
los años 1953,  
1954 y  
1955 suma 100.

80% de salario  
hasta la edad de  
jubilación  
anticipada  
(63 años)

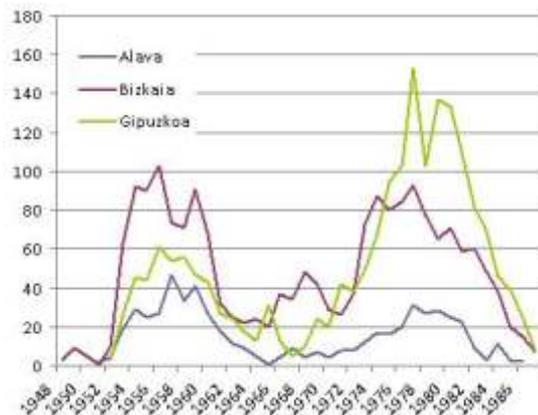
Compensación  
pérdida de  
pensión:  
22 años  
Interés 2%  
Descuento: 3%



## ¿El problema está en las dotaciones?

Sabemos que es ahí donde está la “madre del cordero”, pero si realmente existe voluntad, nosotros estamos dispuestos a buscar fórmulas para distribuir los costos en varios ejercicios, siempre con el fin de alcanzar el acuerdo.

## Plantilla de la CAPV por año de nacimiento



## ¿Y a qué ha de comprometerse?

A compensar las salidas con:

- 1 Retorno de las personas desplazadas.
- 2 Conversión de los contratos eventuales en fijos.
- 3 Nuevas contrataciones que permitan la entrada de gente joven.

*Porque no podemos seguir ostentando el récord de edad del sector*

Resumiendo, no pedimos nada especialmente novedoso. Queremos un nuevo acuerdo, inicialmente para los años 2015 y 2016, que recoja medidas voluntarias tales como prejubilaciones, suspensiones de contrato, bajas incentivadas y reducciones de jornada. Todo ello enlazado con un claro objetivo final: la creación de empleo.

**Un acuerdo  
así es  
posible.**

**¿Nos acompañas?**

# A Kutxabank le sale barata, a ti no

Si alguien se asomase desde fuera, podría pensar que a esta entidad le preocupa la formación. Y es que apenas nos da tiempo a finalizar un curso cuando ponen otro nuevo a “nuestra disposición”, incluso varios a la vez. ¡Y además gratis! Pues esto, aunque lo parezca, no es así. Esta empresa quiere una plantilla bien formada, pero no está dispuesta a asumir su coste.

Rara es la vez en que un curso se limita al horario de la jornada laboral. En las más de las ocasiones, bajo los subterfugios de “te invitamos”, “ponemos a tu disposición” u otros similares, lanza infinidad de cursos que robarán a los tuyos, minuto a minuto, una parte importante de ese tiempo que tienes para ti y para ellos.

En el plano organizativo hay un amplio espacio de mejora. En ocasiones se desplaza a la plantilla completa de una provincia a otra en lugar de que lo haga el formador; en otras, las distancias a recorrer son inaceptablemente altas; o las jornadas, que abarcan mañana y tarde... Eso sí, han demostrado una “desarrollada habilidad” para evitar que éstas coincidan con los jueves de jornada partida.



Tampoco en el lado económico da el “do de pecho”, ni mucho menos. Aparte de que en muchos de los casos tienen escaso coste para ella, pues estos cursos están subvencionados, la empresa está rehusando hacerse cargo de los gastos de parking y autopista. ¿Por qué? Porque se puede usar el transporte público.

Y mientras la empresa se pringa negando el chocolate del loro, nosotros nos preguntamos, ¿qué pasa con las horas que hay que emplear en el viaje, o las que te exigen fuera de horario? Pues nada, que no cuentan. Porque como es “formación voluntaria”... Y claro, como este sistema les va bien, como a pesar de todo la plantilla asiste a estos cursos, no muestran interés alguno en corregir su racanería.

Que quede claro: ni decimos que la formación no sea necesaria, ni nos oponemos frontalmente a ella, cualquiera que sea su tipo. A lo que nos enfrentamos es a la forma de entender la misma en Kutxabank, a la manera en que ésta la lleva a cabo. A su rigidez de cintura a la hora de asumir los gastos, a su falta de sensibilidad cuando de disponer de nuestro tiempo se trata.

En tanto esto no cambie, formarte te saldrá caro. A ti y a los tuyos. ¿A la empresa...? No, a Kutxabank seguro que no.

## Un protocolo con lagunas

En la última edición del “*protocolo de ocupación de oficinas*” la empresa ha recogido parte de las aportaciones sindicales. Pero aún faltan otras de especial interés. Para empezar, el texto tiene que recoger el compromiso expreso de que atenderá, **en un plazo razonable**, las solicitudes de traslado motivadas por el incremento de presión que estas situaciones producen sobre la plantilla. En las experiencias sufridas hasta ahora la plantilla ha demostrado que sabe estar en su lugar y que esta no va a ser una medida que vaya a incitar al abuso. Así pues, no está justificada su aparente reticencia.



Incluir en él una relación precisa de nombres y números de teléfono a los que acudir en caso de ocupación es otra de ellas. No parece tarea laboriosa, mientras que su confección ayudaría enormemente a la hora de comunicar el hecho.



El acompañamiento letrado, cuando un empleado o empleada reciba una citación con motivo de estas actuaciones, debe de estar garantizado en cualquier caso y momento. Estas eventualidades no nos vienen encima porque seamos fulanito o menganita, sino por nuestra condición de trabajadores y trabajadoras de Kutxabank. La empresa tiene el deber de asumir su responsabilidad, y pretender distinguir entre “orden jurisdiccional penal” y “el resto de jurisdicciones” está fuera de lugar.



# Esto es lo que CCOO hace por ti

## Por una campaña limpia

La cercanía de las elecciones se palpa en el ambiente. La campaña "oficial" está fijada para diciembre, pero los síntomas de que estamos en precampaña son claros. Incluso algunos han incrementado sustancialmente el nivel de testosterona agresiva de sus notas, aunque dudáramos de que esto pudiese ser posible.

No será, y este es nuestro compromiso, el estilo de CCOO. Lo tenemos claro: no basaremos nuestra campaña en la descalificación al adversario. Para nosotros, todas las propuestas, vengan de la opción sindical que vengan, son igual de legítimas, lo que no implica necesariamente que las compartamos.



Donde haya coincidencia arrimaremos el hombro como el que más. No prometeremos lo imposible: jamás hemos tomado el pelo a nadie y no lo vamos a hacer ahora. Prometemos dedicación y trabajo, y a partir de ellos florecerán los frutos. Estamos seguros.

Llegará el momento en que te hayamos de pedir el voto. Y lo haremos, no lo dudes. Podrás revisar lo que hemos hecho unos y otros, o lo que se ha dejado de hacer. Te tocará decidir. En CCOO estamos seguros de que lo harás buscando lo que consideres más adecuado para ti y para quienes te acompañamos en el día a día.



### 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 [opd@cco.es](mailto:opd@cco.es) o llamar por teléfono al 917028077.