

**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 00  
Kutzabank

[cco0@kutzabank.es](mailto:cco0@kutzabank.es)  
[kutzabank@comfia.ccoo.es](mailto:kutzabank@comfia.ccoo.es)

**Nº 29**

**Febrero 2015 Otsaila**

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

## Kapitain berria...

2015 urtea, berritasunez beterik hasi gara gure enpresan. Mario Fernandezen dimisioarekin eta Gregorio Villalabeitiak agintea hartzearekin agurtu zen 2014 urtea. Presidente berriari, bere burua aurkezteko besterik ez zion denbora eman. Hori eta bere erronka jakinaraztea: errentagarritasunean lan egin behar da. Zer esan nahi du? Ikusi beharko dugu.

Pertsonaleko ordezkarien berrikuntza, aldaketa garrantzitsua izan da baita. Langileek, norberak egon behar den lekuan kokatu gaitu. CCOOK, lehen indar-sindikala izaten jarraitzen du, hala ere pisua galdu dugu. Eta orain bakoitzak dagokion erantzukizuna bere gainean hartzen duen ala ez falta da.

Gainera, lan-akordia iraunaldia amaitu da. Berritu behar den akordioa: langileak gazteagotzeko neurriekin alde batetik, eta mugirkotasuneko ondorio latzak zuzentzeko bestetik. 2015 urtea lekualdaketeekin hastea, bide zuzena ez dela hartzen ari adierazten du.



“Año nuevo, vida nueva”. Es posible que no haya muchos años a los que se les pueda aplicar esta máxima del acervo popular como al que justamente acabamos de empezar. Y es que 2015 se nos presenta bien cargado de “novedades”, al menos en el ámbito laboral de nuestra empresa.

### Nuevo timonel.

2014 se despidió con la dimisión de Mario Fernández. ¿Crónica de una “muerte” anunciada? Pudiera ser, o quizá no. En su políticamente adecuada despedida esgrimió motivos derivados del tiempo de desempeño en el cargo y, principalmente, la nueva etapa que se abre con la entrada en funcionamiento de la Unión Bancaria Europea. Razones perfectamente válidas, si bien también es cierto que tal decisión vino precedida de varios meses de discrepancias entre nuestro ya expresidente y los mandatarios políticos de nuestra comunidad.

## Nuevo capitán...



Al nuevo capitán justo le dio tiempo para presentarse y se le acabó el año. No importa, seguro que disfrutará de tiempo suficiente, suponemos, para poder establecer su impronta personal. Al igual que su predecesor en su despedida, un sinfín de agradecimientos a la plantilla por nuestro buen hacer: la buena situación de Kutxabank es mérito nuestro. Pero, según anuncia el nuevo presidente, ha cambiado la dirección en la que sopla el viento y la solvencia, en la que somos líderes del sector, ya no es un valor a tener en cuenta. El mensaje ahora es: ratio de eficiencia a babor, ROE (rentabilidad sobre capital invertido) a estribor, y ROA (rentabilidad sobre activos) a proa.

CCOO

¿Qué es lo que significa exactamente esto y cómo piensa llevarlo a cabo? Es lo que todavía no sabemos. Y estamos expectantes. A esto, y a ver cómo aborda otros aspectos pendientes que para la plantilla tienen una importancia capital: retorno de desplazados, rejuvenecimiento, nuevas contrataciones, prejubilaciones...



### Renovación de la representación del personal.

El pasado 16 de diciembre, en las primeras elecciones sindicales tras el proceso de fusión, se procedió a la renovación de los comités de empresa y de los delegados y delegadas de personal en Kutxabank. Tan solo falta elegir el comité de Cantabria, que se llevará a cabo en febrero.

Un proceso electoral a través del cual la plantilla nos ha colocado a cada cual en el lugar que considera nos corresponde. Y a pesar de que salimos del mismo siendo la principal fuerza sindical en nuestra empresa, con un 35% de representación, en CCOO no vamos a caer en el error de presentar una visión triunfalista de los resultados: hemos perdido peso. En gran parte por la elección de un menor número de delegados y delegadas producto de la fusión, pero no ha sido solo eso. Lo analizaremos, lo debatiremos en profundidad, y adoptaremos los cambios que a nuestro humilde entender sean necesarios.

Queda por ver si ahora unos y otros asumimos el grado de responsabilidad que de estos resultados se derivan o si, por el contrario, se prefiere seguir viendo el paisaje desde el horizonte. Quienes ostentamos vuestra representación desde CCOO seguiremos estando ahí, liderando, pero será más obligada que nunca la aportación de otros grupos.



## Vencimiento del acuerdo laboral.

La vigencia de tres años del acuerdo laboral alcanzado para la fusión de las cajas vascas se extinguía con las campanadas de fin de año. Indispensable en todo proceso de convergencia de entidades como las nuestras, las medidas en él recogidas han beneficiado a una buena parte de compañeros y compañeras. Un acuerdo que protegía el empleo frente al despido y que garantizaba nuestras condiciones laborales, estas últimas ratificadas



posteriormente en el convenio colectivo, y que nos ha permitido una integración sin sobresaltos graves, si bien no exenta de algunos dramas personales.

Es indispensable la reedición de un acuerdo de este tipo, pues queda todavía mucho camino por recorrer. Lo hemos dicho ya: hay que rejuvenecer la plantilla mediante creación de empleo y hay que corregir los efectos indeseados de una movilidad excesiva e innecesaria.

Estamos a la espera: las propuestas que hemos hecho a RRHH han sido numerosas y bien estudiadas. Pero parece que de momento no muestran interés alguno en negociar. ¿Tendremos que ser más exigentes?

**Un acuerdo  
para**

**Rejuvenecer**

**Crear  
empleo**

**Retornar**

**Prejubilar**

### Para empezar, nuevos traslados

Mal empezó su singladura don Gregorio cuando lo primero que se hizo entrado 2015 fueron nuevos desplazamientos de compañeros y compañeras de la red guipuzcoana a Bizkaia. Insistimos en que esta vía no hace sino agravar el problema en lugar de caminar hacia su solución, que es el objetivo que nos hemos de marcar.

### Y después, un escándalo

Sin terminar enero, nos acostamos el último fin de semana con la noticia en prensa de la denuncia contra el anterior presidente por actuaciones irregulares y la escueta nota que nos ha dedicado el lunes. Un escándalo que no hará ningún bien a nuestra reputación, una de las piedras angulares de nuestra actuación en un sector muy necesitado de ella. Hay que depurar responsabilidades, sí, ir hasta las últimas consecuencias, con claridad y transparencia. Dicho esto, parece que alguien no ha calculado bien los pasos: ser foco de actualidad de esta forma no aportará nada bueno.



**Como puede ver, Sr. Presidente, hay muchas cosas por hacer...  
¿Está Vd. preparado?**

**CCOO sí.**

## ... golpe de timón

Muy felices nos las prometíamos cuando a finales de año Kutxabank, y por ende la plantilla, sacábamos pecho al encabezar de nuevo los últimos test de estrés de la banca. Ser líderes en solvencia, compitiendo contra gigantes como el Santander, el BBVA, Caixabank, etc., parecía lo más de lo más: Kutxabank era lo mejor del mundo mundial. ¡Si hasta hicimos carteles para contárselo a la clientela!



Parece que estamos hablando de un pasado muy lejano y sin embargo han transcurrido tan solo 2 meses desde esa época feliz. Ahora, como en una de esas mañanas en las que el sol sale casi de golpe e inunda de luz lo que antes estaba oscuro, se nos hace ver que estábamos equivocados. Que la solvencia ya no está de moda, que el esfuerzo ímprobo en el que hemos estado metidos en nuestra entidad (desde el primero al último) ha sido poco menos que baldío. La solvencia, tras años de reinado en el sector financiero, ha sido destronada. Muerta la reina de los ratios, le ha sucedido el ratio de eficiencia.

Los mensajes que se transmiten ahora son que lo hecho hasta el momento no es suficiente, y que somos la peor entidad del sistema financiero en ratio de eficiencia. "Ojopláticos" nos quedamos: de la cabeza a la cola... ¡En solo dos meses!



De repente todo es ROE, ROA y eficiencia. Y por cierto, el ratio de productividad, ese que mide cuánto beneficio "teórico" produce cada empleado, ese en el que sí salimos bien parados en las comparativas, ese no se menciona en ningún sitio.

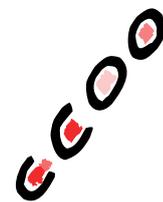
ROE y ROA que en los últimos años están afectados de forma importante por una práctica de "dudosa moralidad social", el *carry trade*: pedir prestado dinero al BCE al 1% para invertirlo en deuda pública a un interés más alto. Kutxabank decidió no especular y evitar generar cuentas de resultados no sostenibles en el tiempo, decisión que compartimos y aplaudimos.

Y siendo el *carry trade* factor decisivo en las cuentas de resultados del sector (se estima que el 50% de los resultados de Bankia provienen de esta práctica), no creemos que esos ratios sean homologables, ni deban desmerecer el trabajo profesional de nuestra plantilla. En Kutxabank se ha apostado por continuar con el negocio típico y el aporte de las participadas. ¿Que ahora son más alto los ingresos por participadas y en el típico la cosa va mal? Nos ha fastidiado mayo con las flores, ¡es que tenemos el Euribor al 0,40%!



Pero como al final todos estos ratios tienen dos partes (ingresos y gastos), nos preocupa fundamentalmente lo que se pretenda hacer con la última, la de los gastos... Sobre todo con los gastos de personal. Porque al final nos tememos que lo que se quiera decir con esto de mejorar el ratio de eficiencia, lo que se le vaya a pedir a la plantilla, sea trabajar más horas, cobrando menos.

El resto de entidades tienen un mejor ratio de eficiencia porque han prejubilado. Y ahí también Kutxabank ha remado contracorriente con respecto al resto del sector. Así de clarito. Por eso las personas con más antigüedad ya no cargan los salarios, generalmente más altos, a sus cuentas de gastos de personal. En Kutxabank no se ha hecho así, ¿a qué viene entonces compararnos con ese ratio?



Por cierto, esperamos que también alguien se fije en cuál es el ratio de productividad de la plantilla de Kutxabank, porque ahí estamos entre los más altos del sector. Entonces, ¿cómo se come esto de plantilla muy productiva y, a la vez, poco eficiente? Es evidente que el problema no es el coste de la plantilla en general, sino el impacto salarial que supone el mantener en activo a los empleados y empleadas de mayor edad, a quienes, por cierto, hace tiempo que se les tenía que haber ofrecido la prejubilación.

En definitiva, que no nos gustan mucho este tipo de mensajes, este cambio del terreno de juego en mitad del partido. La plantilla de Kutxabank ha hecho un gran esfuerzo en los últimos años en la contención del gasto. Nos encontramos como entidad en un momento crucial que marcará el futuro: ¿seguirán siendo las fundaciones los únicos propietarios?, ¿hay planes de venta de acciones?, ¿se tendrá que dotar un fondo de reserva?... Incógnitas que generan incertidumbre. Incertidumbre que no ayudan a despejar los mensajes cambiantes sobre cuáles son los ratios de referencia. Así que vamos a esperar y ver cuál es la nueva senda que nos marcan, pero estaremos muy pendientes.

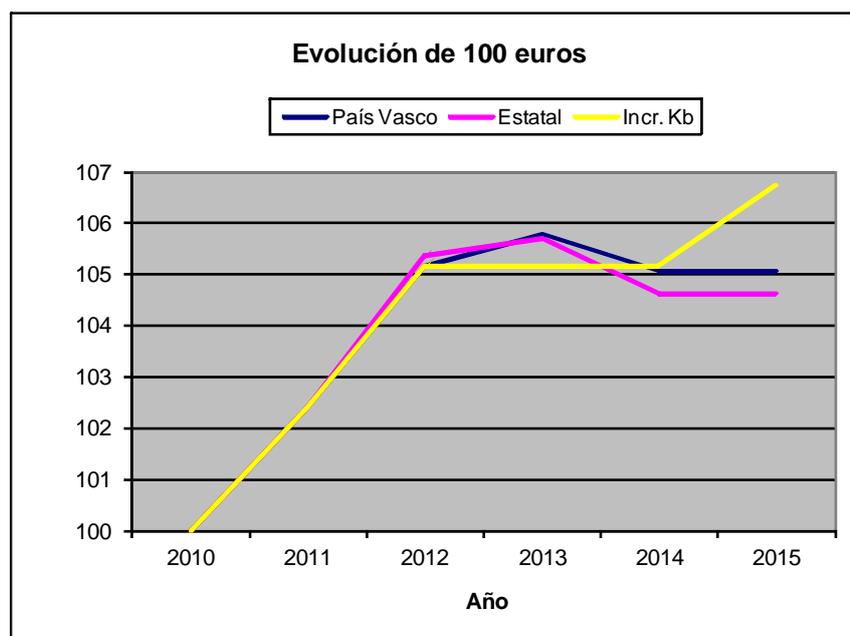


## En enero...

# ¡+1,5%!

Ha llegado 2015 y con él la hora de aplicar la subida salarial pactada en convenio colectivo para este año: un 1,5% ya desde la nómina de enero. Y, efectivamente, así ha sido: todos y todas hemos visto cómo han aumentado nuestros conceptos retributivos en la última nómina.

Una actualización que lleva a que nuestros salarios, a mes de enero, se hayan revalorizado en cuantía superior a la inflación acumulada durante estos años. Si tenemos en cuenta el periodo completo desde el nacimiento de Kutxabank, el comprendido en el quinquenio 2011-2015, vemos que nuestros salarios han variado un 1,7% por encima del IPC del País Vasco, el que utilizamos de referencia en el convenio, y un 2,1% respecto al estatal. Lógicamente, esto podrá variar según transcurra el año.



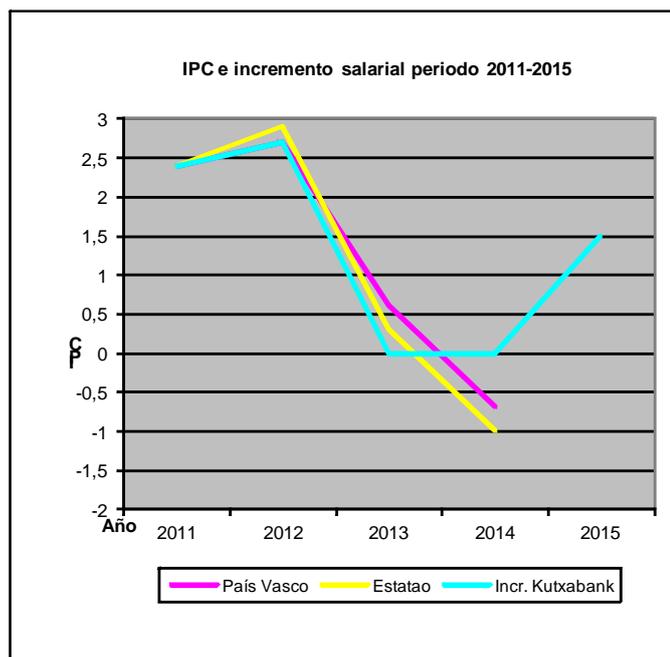
En cualquier caso, un dato que nos trae al recuerdo los momentos que vivíamos mientras estábamos inmersos en plena negociación del convenio colectivo. Una situación económica complicada, en la que se auguraban serios problemas para la cuenta de resultados de la entidad y, por tales motivos, se nos pedía un esfuerzo de corresponsabilidad por parte de la plantilla.



Un esfuerzo que en ese momento consideramos asumible, más cuando los datos conocidos del IPC venían indicando que el mismo estaba claramente a la baja. Y así, durante los años 2013 y 2014 nuestros emolumentos han permanecido sin revisión.

Un acto de responsabilidad, en una situación complicada, que levantó fuertes descalificaciones por parte de los grupos no firmantes. Renunciar a los IPC de esos ejercicios, independientemente de cuál pudiera llegar a ser su cuantía, resultaba ser poco menos que una aberración. Tampoco es que resultara extraño en exceso tales ataques, pues no recibimos mejores consideraciones cuando nos “conformamos” con el incremento del IPC en los últimos convenios de Kutxa y Vital.

Sin embargo, la realidad viene demostrando que en absoluto fue un acto temerario por parte de quienes firmamos, en particular de CCOO. Y es que, hoy por hoy, le vamos ganando poder a la inflación.



# Buenos resultados

En virtud de nuestra empresa de procedencia, quienes trabajamos en Kutxabank formamos parte de una u otra entidad social de previsión voluntaria.

Así, quienes tienen su origen en la antigua BBK, están agrupados en HAZIA. En ella conviven por un lado socios que tuvieron en su día una única aportación y por otro compañeros y compañeras a las que, además de las suyas propias, la empresa viene ingresando las aportaciones anuales recogidas en el convenio. Tras la firma del convenio colectivo en Kutxabank, las aportaciones de los trabajadores y trabajadoras han pasado de ser obligatorias a voluntarias, debiendo comunicar a la empresa si queremos seguir haciéndolas o no.

A diferencia de la anterior, tanto Kutxa como Vital habilitaron diversas EPSV's en función de la fecha de entrada de sus empleados y empleadas. Por este motivo, nos encontramos con dos en Kutxa, Lanaur Bat y Lanaur Hiru, y tres en Vital, numeradas como II, III y IV.



CCOO



En los últimos diez años las rentabilidades de las mismas han sido diversas, en función de sus diferentes políticas de inversión, de sus diferentes niveles de riesgo asumido. Pero hay un aspecto importante, común a todas ellas, que puede influir de forma sustancial en su rentabilidad: es la forma de valorar las inversiones en renta fija. Y aquí estamos ante dos criterios bien diferenciados:

## Valoración a vencimiento.



En este caso se da por supuesto que se va a aguantar hasta el vencimiento de la inversión y que no se va a vender antes, a no ser que todos los partícipes decidiesen rescatar su fondo a la vez, cosa que no puede darse, ya que el rescate solo puede darse a partir de la jubilación de cada partícipe y las prestaciones que se van solicitando se pagan con los nuevos flujos de dinero que van entrando, y no con la venta anticipada de los títulos.

Esta forma de valorar da lugar a rentabilidades con pequeñas variaciones, sin picos, y especialmente sin tasas negativas, salvo determinados supuestos, como pueden constituirlos las bajadas significativas de la renta variable superiores a las coberturas y aseguramientos que se hayan hecho.

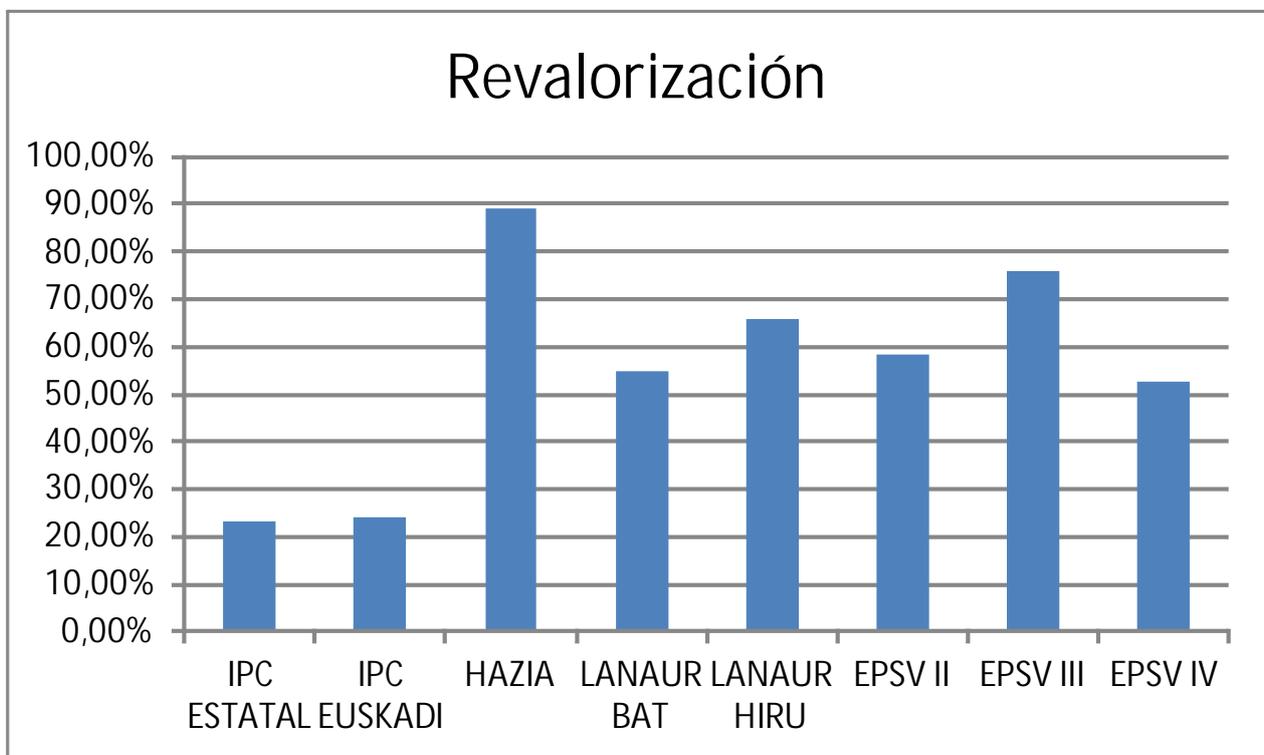
## Valoración a precio de mercado.

A diferencia de la anterior, esta forma de valoración refleja diariamente los avatares a que están sometidas esas inversiones, es decir, lo que pagarían en el mercado si tuviéramos que vender antes de su vencimiento. En este caso, nuestra cartera de renta fija, cuanto más lejos esté el vencimiento, más se verá afectada por la volatilidad y soportará mayores oscilaciones en su precio, unas veces para bien y otras para mal.



Teniendo en cuenta que las EPSV's no son productos a corto plazo, sino que su espíritu es el de ser complemento a la pensión de jubilación, siempre hemos considerado, como por ejemplo en HAZIA, que la renta fija debe valorarse a precio de vencimiento, pues es lo que mejor defiende este propósito.

Y ya que hablamos de lo que será el complemento a nuestra futura pensión, creemos que es importante mirar su rentabilidad en un espacio de tiempo medio a largo plazo, comparándola con los IPC's que se hayan producido. Si miramos esto en un escenario de los 10 últimos años, nos encontramos que la revalorización que han tenido los distintos planes, respecto al IPC acumulado, han sido importantes.



Mientras elaboramos este boletín y tú lo lees, unos y otras estamos siendo objeto de la evaluación anual de desempeño. Un proceso que, un año sí y otro también, despierta importantes recelos en unos casos y eleva el nivel de angustia en otros.

Y esto es así por el alto grado de subjetividad que acompaña a la misma, por las distintas maneras de entender y aplicar el método evaluatorio por parte de las personas responsables de hacerlo, aspectos estos que hay evaluadores que incluso te los reconocen, y que no hacen sino sembrar dudas sobre si todos y todas somos evaluados equitativamente.



## Vacaciones

Otra “obligación” que se nos viene encima es la planificación anual de vacaciones. Y nuevamente este año nos vuelven a meter las mismas prisas para hacerlo. Nos exigen que nos rasquemos la cabeza para, ya en febrero, decidir dónde vamos a colocar en el calendario nuestros días de descanso. Hay que planificar con la pareja, quien a su vez quizá tenga que planificar con su empresa, con los compañeros y compañeras... ¡Y todo eso en una semana!

## Evaluación de desempeño

Un método al que le faltan muchas cosas. Como recoger las alegaciones de quien ha sufrido una evaluación que considera injusta. O incorporar un historial del proceso de la misma donde se recoja, si hay modificaciones respecto de la evaluación inicial, quién las ha realizado y por qué.

En definitiva, una serie de garantías que reduzcan sustancialmente la subjetividad actual y aumente la transparencia. Sin olvidar, por supuesto, la necesaria participación en su diseño de la representación sindical.



Ímprobo esfuerzo para que después venga quien te diga que los has puesto todos equivocados, pues no “has tenido en cuenta que tienes que ir a sustituir en otra oficina”, o que no se pueden coger en determinadas fechas, aunque luego resulta que otros sí... Vamos, otra dosis más de esa “sinrazón” que tanto asoma en nuestra empresa.

# Elecciones sindicales en la obs de bbk

El pasado 27 de enero se celebraron elecciones sindicales en bbk banku fundazioa. Un total de 160 compañeras y compañeros de lo que antes conocíamos como la obs propia de bbk fueron convocados a las urnas para elegir a sus representantes ante la empresa.

La participación alcanzó el 90,62% la plantilla, depositándose un total de 145 votos, de los cuales 128 se repartieron entre las candidaturas presentadas, 9 se declararon nulos y otros 8 se contabilizaron en blanco.

Participación 2015	
<b>Censo</b>	<b>160</b>
<b>Votos emitidos</b>	<b>145</b>
<b>a candidaturas</b>	<b>128</b>
<b>en blanco</b>	<b>8</b>
<b>nulos</b>	<b>9</b>
<b>% Participación</b>	<b>90,625%</b>



Y si en las elecciones celebradas en Kutxabank reconocíamos que los resultados nos invitaban a la reflexión, pues habíamos perdido peso, aquí consideramos más que justificado mostrar nuestra satisfacción con el resultado final: la plantilla de bbk banku fundazioa confía ampliamente en CC.OO. a la hora de ser representada.

Reparto de delegados	
<b>CCOO</b>	<b>4</b>
<b>ELA</b>	<b>3</b>
<b>LAB</b>	<b>2</b>

Hemos mejorado sustancialmente nuestros resultados electorales. Con una disminución de la plantilla del 33,34% respecto al proceso anterior, **CC.OO.** hemos pasando de tener 35,03% en 2011 a ostentar el **41,41%** en 2015, obteniendo **4** representantes. Lo veréis con más detalle en las tablas y gráficos.



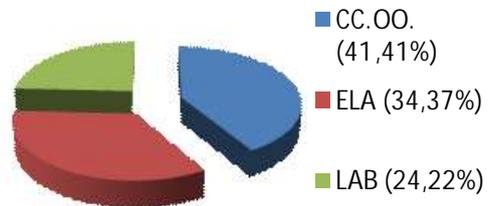
Reparto de voto	2015		2011	
	Votos	%	Votos	%
<b>CCOO</b>	<b>53</b>	<b>41,41</b>	<b>69</b>	<b>35,03</b>
<b>ELA</b>	<b>44</b>	<b>34,38</b>	<b>75</b>	<b>38,07</b>
<b>LAB</b>	<b>31</b>	<b>24,22</b>	<b>40</b>	<b>20,30</b>
<b>UGT</b>			<b>13</b>	<b>6,60</b>

Un éxito que consideramos radica en una labor bien hecha, de contacto permanente con la gente, de visitas a los diferentes centros de trabajo atendiendo consultas y resolviendo problemas. Unos resultados muy trabajados, producto de una labor sindical basada en la cercanía con nuestros compañeros y compañeras, que en definitiva han querido apreciar.

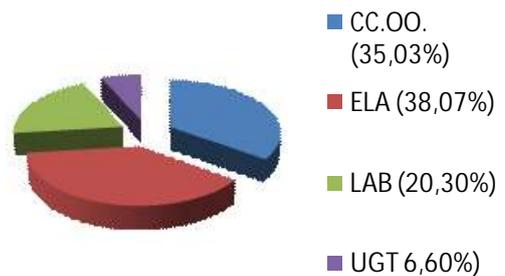


Felicitemos a la plantilla de la bbk banku fundazioa por su participación en el proceso electoral, y agradecemos especialmente su apoyo a quienes han depositado su confianza en nuestra candidatura. Vosotras y vosotros habéis logrado que la representación de CC.OO. sea la actual. Esperamos saber administrar vuestra confianza frente a los nuevos retos que nos encontraremos en los próximos 4 años.

## Elecciones Sindicales 2015



## Elecciones Sindicales 2011



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