

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

Sección
Sindical de
CC OO

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

Kutxabank

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

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

Nº 30

Marzo 2015 Martxo

www.comfia.net/kutxabank/

¿Cuál es la estrategia?

Pasa el tiempo y seguimos sin saber nada del plan estratégico. En cambio, de lo que sí tenemos noticias, pero por la prensa, es de cómo va el caso Mario Fernández, si se prepara relevo en la dirección, si se nombra consejero delegado, si se venderán o no acciones, si quien manda aquí es el presidente de bbk y no el de Kutxabank... La prensa, ¡si hasta conoce el orden del día de los futuros consejos de administración!

El exceso de exposición pública en los medios contrasta con la falta de información interna. Desde luego, la estrategia de comunicación en este nuevo periodo está siendo nefasta. Eso como mínimo. La plantilla tiene que acudir a la prensa para conocer cómo va la entidad, pues en el ámbito interno las preguntas se contestan con un "nadie sabe nada".

Eso sí, lo único que tenemos claro, pero meridianamente claro, es el mensaje que ha lanzado, desde el primer día, el presidente con respecto a que va a "hacer lo que tenga que hacer para mejorar el ratio de eficiencia". El último ejemplo lo constituye la extensa rueda de prensa para dar a conocer los resultados de 2014, en la que la planificación a futuro gira en torno a la "obsesión por el resultado". Y claro, se han encendido todas las alarmas en la plantilla.



Zein da estrategia?

Denbora igarotzen ari da, eta plan estrategikoari buruzko berririk gabe jarraitzen dugu. Aldiz, barneko komunikazio eskasa eta komunikabideetan agerpen gehiegizkoa oso bestelakoak dira. Lankideok prentsan irakurri behar dugu entitateari buruzko informazioa, barne-esparruan galdetuz gero "inork ez daki ezer" erantzun digute beti.

"Efizientzi-ratioa hobetzeko egin behar duena egingo duela", presidenteak lehen egunetik zabaldu duen mezu kezagarria, argi daukagun gauza bakarra da. Bat-batean, dirudienez Kutxabankek arazo larria dauka, oso larria.

Efizientzi plan bat ere ez, ezin da martxan jarri arinkeriaz. Edozein plan estrategikoa, epe ertainera eta luzera ezarri behar da: mozkinak bermatzen duen hazkunde iraunkorra lortzeko oinarri izan behar den plana. Kutxabank eta bere lankideok jasaten ari garen jolas politiko, mediatiko eta besaulkietakoa onartezina da.



De repente resulta que Kutxabank tiene un problema grave, muy serio. Se quiere dar la impresión de que este ratio era desconocido hasta hace dos días. Como si no supiéramos antes que Kutxabank estaba efectivamente en el furgón de cola en eficiencia.

¡Pues claro que conocíamos este problema! Pero dado que no somos una empresa que cotiza en bolsa, y por tanto tenemos menos presión de accionistas interesados únicamente en el beneficio, se había optado por el camino de reforzar la solvencia de la entidad sacrificando la ganancia inmediata. Eso sí, sentando las bases para un futuro despejado.

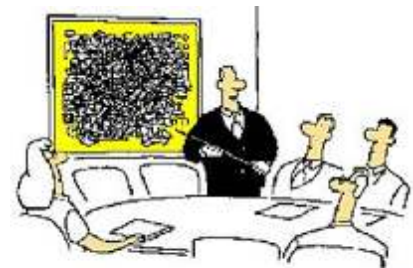


¿Qué ahora toca ponerse las pilas y mejorar la eficiencia de la entidad? De acuerdo, pongámonos a ello. Pero sin volverse locos, que las prisas son malas consejeras y tomar decisiones de calado que mejoren rápidamente la eficiencia pueden acabar lastrando el futuro de la entidad. Ahora bien, lo que sí nos parece un error de bulto es empeñarse en señalar solo nuestras debilidades y no nuestras fortalezas, insistiendo continuamente en un problema para el que todavía no se tiene prevista la solución.



Ningún plan de eficiencia puede implementarse a la ligera, y querer mejorar “a lo loco” solo puede llevar a tomar decisiones imprudentes que nos aporten pan para hoy y hambre para mañana. Cualquier plan estratégico debe contemplarse a medio y largo plazo, sentando con él las bases para un crecimiento sostenido y, sobre todo, sostenible de los beneficios.

De momento, el clima de indefinición que hay tanto en los sillones de la dirección como en los planes de futuro siembran incertidumbre entre los trabajadores y trabajadoras de nuestra empresa. Ya conocemos el puerto de destino señalado, la rentabilidad, pero necesitamos saber el itinerario que se quiere seguir. Mientras tanto se deben enviar mensajes que refuercen la confianza de la plantilla, muy mermada por todo lo acontecido en los últimos meses y más necesitada que nunca de un liderazgo fuerte.



Este es nuestro plan estratégico
¿Alguna pregunta?



Los mensajes sobre “hacer cosas razonables” con el coste salarial tienen en CCOO una respuesta clara: se debe prejubilizar y contratar, con ello conseguiremos bajar el coste. Y que lo razonable no pasa por rebajar salarios ni recortar derechos, un planteamiento que debe despejarse cuanto antes, máxime cuando en 2014, año para el que se había pactado en convenio un 0% de revisión salarial, cinco altos directivos de la entidad han incrementado sus emolumentos en un 11% respecto al ejercicio anterior, alcanzando entre ellos solitos el nada despreciable montante de 2 milloncetes de euros. ¿Y cómo nos hemos enterado?... ¡Por la prensa, cómo no!



Se impone pues una reflexión profunda sobre el futuro de Kutxabank, compatibilizando los intereses de las fundaciones propietarias con los de la propia entidad. A nuestro favor juega que nuestras accionistas son solo tres, con una clara vocación de revertir a la sociedad el beneficio de la entidad. Lo que no puede ser es el juego político, mediático y de sillones al que se está sometiendo a kutxabank y su plantilla.

Eficiencia ROE y ROA Productividad...

En el anterior boletín explicábamos el golpe de timón que el nuevo capitán ha dado a nuestra entidad, colocando el faro de la eficiencia como nueva referencia. Cambio probablemente necesario una vez salvados los test de estrés y a la vista de la nueva ola que viene de la UE. Ahora bien, sin lugar a dudas el mayor viraje de la corta historia de Kutxabank ha sido la pérdida colosal de prestigio que ante la sociedad de Euskadi ha obtenido. Y esto, que nadie lo dude, a quien más preocupa es a la plantilla.

Durante las últimas semanas Kutxabank viene permaneciendo diariamente en los medios de comunicación, precisamente por la intrusión directa de los representantes de diversos partidos políticos en la dirección del banco. Primero fue el caso Mario Fernández y las injerencias políticas en Kutxabank, luego vino el sueldo del presidente, más tarde con que si quien manda es el presidente de la fundación bbk... Y mientras la plantilla sigue a la espera de noticias positivas por parte de la dirección sobre nuestro futuro, lo único que se ha transmitido hasta ahora han sido mensajes "negativos". ¿Cómo si no calificar esos virajes de rumbo sin concretar, cambios de directivos que no llegan, obcecación con los ratios de eficiencia, ROE, ROA...?



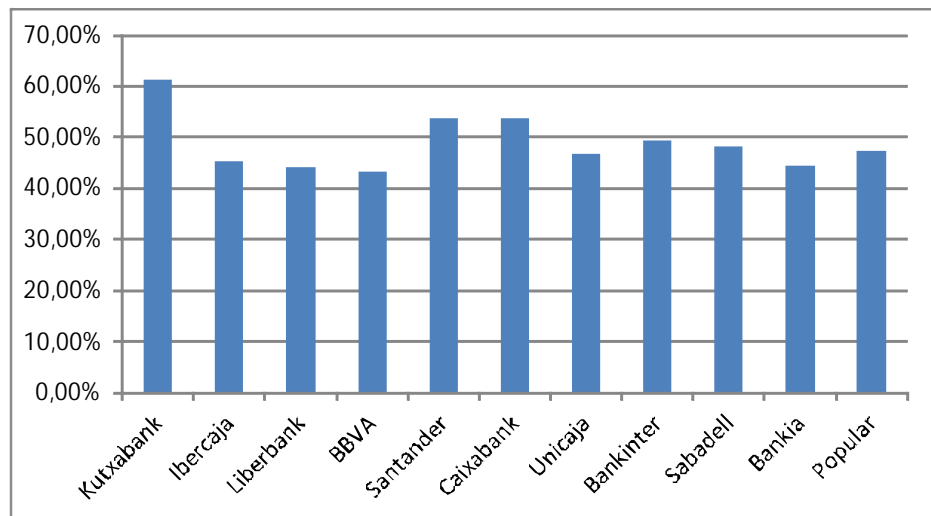
A vueltas con la eficiencia.

El ratio de solvencia es el rey destronado de la banca europea. Salvadas las amenazas de quiebra por falta de capital de los últimos años, ahora se impone volver a la senda de la eficiencia... Y ahí la banca española anda floja, más preocupada en los últimos tiempos en resistir que en ganar dinero a espuestas. La eficiencia media de las entidades financieras estudiadas es del 48,87%.



El ratio de eficiencia, a grandes rasgos, es un indicador que mide cuánto tiene que gastar una entidad (salarios, alquileres, suministros, gastos administrativos,...) para ingresar 100 euros. Por tanto, cuanto más alto es este índice, peor. Al menos peor para los "mercados". Los accionistas buscan dividendos, y un ratio de eficiencia alto merma la capacidad de la entidad para generarlos.

He aquí el cuadro de eficiencia de los grandes bancos españoles, donde como se puede apreciar Kutxabank sale mal en la foto (61,34%).



Pero... ¿Por qué el ratio de eficiencia del sector es tan malo? Fundamentalmente por el deterioro del negocio típico: provisiones por mora, euribor cercano al 0% y, debida a exigencias regulatorias, una mayor atención en los últimos años a la acumulación de capital para evitar quiebras.

Otro ratio que cobra actualidad es el **ROE**: dividir la rentabilidad entre los recursos propios. El Banco Central Europeo lo establece como deseable en el 10% y sin embargo la banca española tampoco despunta en él: todas las entidades están por debajo del 7% y Kutxabank en un 2,64%.

¿Qué lastra al sector? Pues además de lo ya dicho, resulta que también es un problema el exceso de capitalización. Sí, aunque parezca una broma, el aumento de capital exigido para garantizar la solvencia hace que si divides la rentabilidad entre el capital el resultado no sea tan satisfactorio.



¿Por qué Kutxabank tiene un peor ratio de eficiencia?

Hay varios factores, pero nos interesa resaltar los más importantes, pues de lo contrario va a parecer que esta situación ha sido fruto de la casualidad y no de decisiones que se tomaron conscientemente.

- ▶ Kutxabank (y antes las cajas vascas) han sido entidades muy volcadas en el **negocio típico bancario**, es decir, en las hipotecas y los depósitos. Y la gran cartera de préstamos hipotecarios, con un euríbor cercano ahora al 0%, no genera grandes ingresos.
- ▶ La **“compra” o integración de otras entidades** que se han acometido en el sector ha contribuido mucho a rebajar sus costes (se cierran oficinas duplicadas, se reducen las plantillas y se reordenan servicios centrales) a la par que sumaban prácticamente íntegro el beneficio de la entidad absorbida o las ayudas públicas obtenidas por la integración. Y en este capítulo, Kutxabank apostó por no participar en esta carrera acelerada de compras, a excepción de la adquisición de Cajasur por BBK.
- ▶ Kutxabank no ha hecho pivotar sus cuentas de resultados de los últimos años en el denominado **“carry trade”** (comprar deuda pública a tipos altos, pidiendo el dinero prestado a tipos bajos) con el objetivo de *“garantizar un negocio no especulativo, sólido y sostenible en el tiempo”*. Esta frase no es nuestra, sino que es de la propia entidad y la oímos hace apenas 6 meses.
- ▶ **Las prejubilaciones.** El resto del sector ha acometido grandes planes de prejubilación mientras Kutxabank, una vez más por decisión propia, ha decidido no utilizar esta vía para aligerar plantilla.



¿Por qué hay que mejorar este ratio? En otras entidades lo demandan los accionistas, simple y llanamente. Estos quieren más dividendos, y los quieren a toda costa. Y si no se les remunera pueden llevarse su dinero a otras entidades más eficientes, lo cual compromete la situación del banco.

Pero Kutxabank es diferente y además queremos seguir siéndolo ¿no? Tan solo tenemos tres dueños, las fundaciones bancarias BBK, Kutxa y Vital. Por lo tanto, no deberíamos tener la misma presión por el dividendo que el resto.

Resulta evidente que el reparto de beneficios de Kutxabank sostiene las obras sociales, único objetivo de las fundaciones. Pero estas deben actuar con paciencia y no tratar de exprimir el banco en las actuales circunstancias, porque para ganar mucho a corto plazo corremos serio riesgo de dañar la entidad en el futuro.



Para alcanzar esa mejora tan deseada, nos encontramos ante dos vías:

La de los ingresos.

Es la buena, aunque entendemos que fácil no va a ser y que no existen fórmulas mágicas. Captar nuevos clientes, renovar la cartera de hipotecarios con mayor diferencial sobre el euribor, aumentar el peso de los créditos distintos del hipotecario (personales, tarjetas, etc., con un tipo de interés más alto)... Seguro que por ese lado se pueden hacer más cosas, pero que nadie piense que hasta ahora no se estaban haciendo, pues la plantilla lleva tiempo dejándose la piel en ello.

Incrementar los ingresos será fundamental en los próximos tiempos, pero insistimos en que debe de hacerse con calma y moderación, apostando siempre por que resulten sostenibles en el tiempo. En el negocio bancario, a mayor riesgo mayor rentabilidad. Pero, ¿estamos dispuestos a jugárnosla para ganar más dinero? La respuesta más evidente es que no. En Kutxabank siempre ha existido una cultura de aversión al riesgo, la cual, por cierto, nos ha hecho hasta la fecha estar donde estamos.

La de los gastos.

La banca ha actuado ampliamente en el capítulo de reducción de los costes principalmente por dos vías: reducción de oficinas y servicios centrales y reducción de plantillas mediante prejubilaciones.

Kutxabank, a pesar de haber acometido algunos gastos de difícil explicación, como inversiones sin ningún tipo de retorno, también ha realizado lo suyo desde la integración, menguando casi en un tercio sus gastos de explotación. No obstante, es aquí donde CCOO consideramos que aún queda bastante margen para actuar.



La edad en el sector: somos los más “viejos”

Porcentaje de mayores de 50-55 años sobre la plantilla									
	<30	%	30 - 45	%	45 - 55	%	>55	%	total
Kutxabank	129	0,03	2.439	53,94%	659	14,57%	1.173	25,94	4.522
Ibercaja	135	0,02	2.928	50,62%	2.304	39,83%	417	7,21	5.784
Liberbank	40	0,01	2.763	50,60%	1.819	33,31%	839	15,36	5.461
BBVA*	75	0,04	917	52,04%	323	18,33%	447	25,37	1.762
Santander	93	0,00	17.068	63,86%	3.860	14,44%	5.708	21,36	26.729
Caixabank	706	0,02	14.255	47,87%	13.449	45,16%	1.370	4,60	29.780
Unicaja	46	0,01	2.193	49,60%	1.368	30,94%	814	18,41	4.421
Bankinter	437	0,10	2.520	57,17%	869	19,71%	262	5,94	4.408
Sabadell	451	0,03	9.467	56,57%	5.075	30,33%	1.742	10,41	16.735
	<30	%	30 - 50	%	>50	%	total		
Bankia	590	3,81%	12.601	81,33%	2.201	14,21	15.494		
Popular	930	5,83%	10.948	68,68%	3.925	24,62	15.940		

* Solo plantilla de Euskadi

Como se puede observar en el cuadro de edades de las plantillas de las entidades financieras, Kutxabank también sale mal parada. Casi el 26% de quienes trabajamos en esta empresa tenemos más de 55 años, lo que contrasta llamativamente con las demás.

Unos cuantos titulares:

- ⇒ El BBVA, durante el año 2014, ha prejubilado al 6% del total de su personal.
- ⇒ Del Santander, durante el mismo periodo, han salido 1.200 empleados y empleadas, teniendo pendiente una oferta para el año 2015 que alcanzará a otras 1.000.
- ⇒ Durante el mismo periodo, el Popular ha prejubilado a 150 personas, teniendo previsto otras tantas para este año.
- ⇒ El Sabadell está ofertando prejubilaciones a partir de los 55 años.
- ⇒ CaixaBank tiene un acuerdo para ofrecer la salida durante 2015 a los nacidos hasta el año 1958.

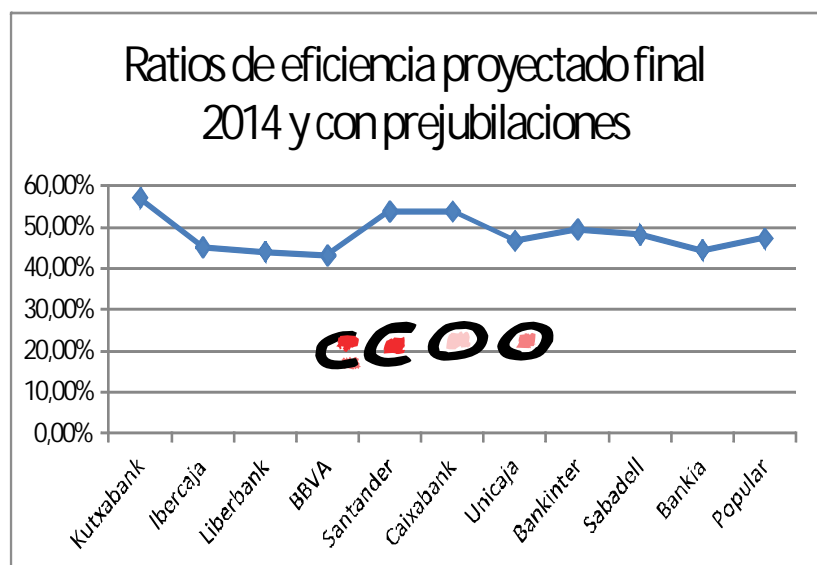
Está claro que el resto de entidades **continúan** trabajando en el mejor sistema de reducción de costos que mejor se utiliza en el sector: las prejubilaciones. Trabajan en este aspecto con visión de futuro, y no mirando únicamente el corto plazo.

La propuesta de CCOO en Kutxabank: mejorar prejubilando y contratando.

Ofertar las prejubilación a la plantilla cuya fecha de nacimiento esté comprendida entre los años 1953-1955 aportaría una reducción de costes de alrededor de 50 millones de euros, dejando el cuadro del ratio de eficiencia de la siguiente forma:

Red	Plantilla Kutxabank			
	Año de nacimiento			
	1953	1954	1955	Total
Bizkaia	53	86	86	225
Gipuzkoa	26	46	42	114
Araba	15	28	26	69
Expansión	5	4	5	14
Total	99	164	159	422

Sí, este plan mejoraría los ratios de eficiencia de Kutxabank un 4,23%, evidenciando que cualquier plan estratégico que pretenda mejorarlos debe contemplar prejubilaciones para estar completo.



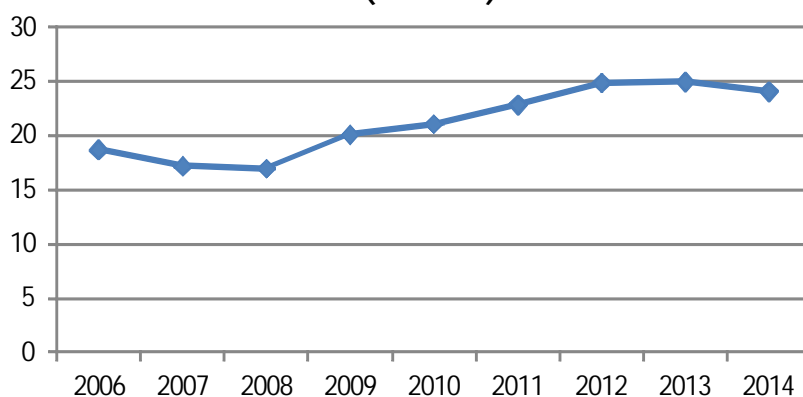
La solidaridad.

Palabra ilusionante donde las haya, tan en boca de los partidos que gobiernan Kutxabank, que aparecen un día sí y otro también en prensa y TV explicando lo preocupados que se encuentran con el paro, sobre todo el juvenil. Partidos que en las empresas que pueden paliar algo esta lacra social juegan, porque juegan con el dinero de esta sociedad, a utilizar la precariedad y la eventualidad, impidiendo dar estabilidad a la juventud.

Kutxabank, al finalizar 2014, tenía más de 150 puestos de trabajo estructurales cubiertos con empleo precario. Los ha venido manteniendo durante años. ¿Eso se llama "solidaridad"? Si a estos puestos le sumamos las necesarias coberturas ocasionadas por las prejubilaciones estaríamos hablando de más de 400 puestos de trabajo fijos. Ciertamente una "pequeña" aportación social que se podría materializar con contratos de relevo, como los aprobados en la última reunión de la Mesa del Dialogo Social entre Gobierno Vasco, Confesbank, CCOO y UGT.



Tasa desempleo CAV de 25-44 años (Eustat)



Resulta imperioso que nuestra empresa afronte ya su compromiso con la sociedad. Va siendo hora de que ponga en marcha un proyecto de rejuvenecimiento de nuestra plantilla y de que, mediante un plan de prejubilaciones ambicioso que posibilite una salida a las personas de más edad, ofrezca a los más jóvenes la posibilidad de incorporarse al mundo laboral.

La sociedad nos lo está demandando.

¿Una “invitación” ilegal?

No es materia nueva esta que tratamos, de sobra sabemos la guerra que da la formación en Kutxabank. Demasiado bien conocemos y vivimos las continuas “invitaciones” que recibimos de nuestra empresa para realizar cursos y más cursos en horarios que se salen de la jornada laboral y abusan ampliamente de nuestro tiempo de ocio. “Son voluntarios”, nos dicen y, como las lentejas, si quieres los haces y si no los dejas. Pero... Y es ahí donde queda en suspensión la espada de Damocles.

A instancias de CCOO, la Inspección de Trabajo ha abierto expediente por **falta grave en grado máximo** a Liberbank por “invitar” y realizar cursos de formación fuera de los horarios establecidos en el ERTE que tienen en vigor. Y claro, esa “invitación” por la que ha sido sancionada una empresa de la competencia nos ha resultado muy, pero que muy familiar.



Seguro que algún apesurado dirá “pero es que Kutxabank no tiene un ERTE”. Cierto es, afortunadamente. Pero no lo es menos que en los fundamentos de la sanción se indica que se ven infringidos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, en concreto lo dispuesto en los artículos 35.1 y 35.3, que son de aplicación general en todas las empresas. ¿Dónde está la particularidad de Liberbank? Simplemente en que su ERTE, mientras dure el mismo, no permite la realización de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.



Comprometidos contigo

Y esos preceptos infringidos indican que tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y que deberán ser compensadas debidamente. Y estas horas de formación no son de fuerza mayor, pero sí extraordinarias.



Estatuto de los Trabajadores

Art. 34.1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

Preceptos infringidos

Art. 35.1. Señala que tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijadas de acuerdo con el artículo 34. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije (...) o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Art. 35.5. “A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.”

Lo destacable de la sanción impuesta no son los 3.000 euros de vellón que Liberbank habrá de satisfacer como multa, apenas calderilla en entidades como la nuestra. Lo verdaderamente relevante es que les han sacado los colores y que la inspectora en cuestión no se ha “tragado” el argumento empresarial de que “*estos cursos eran voluntarios*”, algo que nos suena demasiado.



Otra cosa que el informe ha dejado muy claro es que el tiempo dedicado a la formación es tiempo de trabajo, pues no se trata de acciones formativas ajenas a la actividad de la empresa, sino que se trata de cursos ordinarios de la gestión de los trabajadores y trabajadoras en sus puestos de trabajo. Y que aquellas horas que excedan de la jornada laboral pactada tienen la consideración de extraordinarias, y deben ser compensadas como tales.



Visto lo visto, no estaría de más que alguien en Kutxabank tomase buena nota de las claras similitudes que se dan entre nuestros hábitos de formación y lo anteriormente narrado, no vaya a ser que...

Corregirse es una oportunidad que no solo los sabios deben aprovechar.



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@ccoo.es o llamar por teléfono al 917028077.