

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

Kutzabank

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

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

Nº 31

Abril 2015 Apirila

www.comfia.net/kutxabank/

Habría quien pensase que, al no presentarse Kutxabank como acusación en el caso Mario Fernández, las aguas iban a calmarse y dejaríamos de estar en el foco mediático. Error de bulto, de estudiante de primero de derecho. Las declaraciones como testigos de empleados de la entidad, junto a nuevas citaciones para pasar por el juzgado, nos vuelven a situar como portada de los periódicos.

Nuestra opinión no ha variado. Desde el principio hemos mantenido que si han existido las irregularidades que denunció el presidente se llegue hasta las últimas consecuencias. Kutxabank debe transmitir a la sociedad una imagen de honestidad y transparencia acorde con ese mantra tan repetido de que "no somos un banco como los demás". En lugar de esto, la gestión interna y externa de este asunto parece más propia de quien dirige un vodevil que de una entidad financiera. Es como si la dirección hubiese decidido tirar la piedra pero ahora escondiese la mano.

Tirar la piedra y esconder la mano

Harria bota eta eskua gorde

Kutxabank, inor desiratzen zuen foku-mediatiko izateari utzi zion bolada bat bizi izan genuen. Zoritzarrez, irudikeria izan zen. Komunikabideek berriro hasi dira Kutxabankeri buruzko albisteak argitzen: Mario Fernandezen epaiketa, Zuzendari Nagusiaren hurrengo irteera eta, antza denez "hain beharrezkoa" den, ordezkari kontseilariaren izendapena.

Bitartean, *impasse* egoera hontatik ateratzea premiazkoa da langileentzat. Badauzkagu premiazkoak diren konpontzeko gaiak, denboraz larriagotzen baino ez direnak: lekualdaketeekin sortutako arazoa, langileen gazteagotzea, aurrejubilazioak eta kontratazio berria, lan-akordioen berritzapena.....

Bada garaia, Presidenteak bere burua azaltzen hasteko. Dirudienez ideia finko eta bakarra dakar: errentagarritasuna. Ba, ezer baino lehen, enpresako egoeraren gainean sindikatuak egiten dugun analisisa entzun behar du; gure ekarpenak kontuan izan behar ditu.



Y en medio de todo aquí andamos, esperando el nombramiento del consejero delegado y los cacareados cambios en la dirección. ¿De verdad hacen falta tantos meses para encontrar a la persona más adecuada, para que el presidente sepa con quién cuenta y con quién no? Esperando también la convención anual de directivos, aunque a estas alturas nos tememos que el presidente se ha cargado, a la chita callando, esta tradición.

Pero sobre todo, esperando el “plan estratégico”. Y va y nos desayunamos con que se ha encargado un plan financiero (le cambian de nombre, para que no parezca lo mismo) a una consultora externa. Si no fuera tema tan serio, parecería de chiste: ¿tanto tiempo esperando, para al final pedir a alguien de fuera que lo haga? En tiempos de “austeridad”, argumento que utilizan sin pudor en tantas ocasiones, ¿de verdad necesitamos pagar un pastizal para que nos digan lo que ya deberíamos saber sobre nuestra entidad?

En fin, que estamos desnortados. Preguntes por donde preguntes, como los tres monos, estamos instalados en la dinámica de no hablar, no escuchar y no ver. Y mientras se nos va escapando el 2015. Parece pues que no sería para tanto esto de la eficiencia, cuando nos podemos permitir el lujo de perder tantos meses.



La demora en la toma de decisiones está agravando cuestiones laborales de las que nos hacemos eco reiteradamente: la problemática originada con los traslados, el necesario rejuvenecimiento de la plantilla mediante prejubilaciones y nueva contratación, la renovación del acuerdo laboral, la clasificación de puestos... Además de las esperadas “cosas razonables que se pueden hacer” con los gastos de la entidad, donde la mayor partida, no lo olvidemos, es la cuenta de gastos de personal.

Acuerdo Laboral

Rejuvenecimiento

Retorno

Contratación

Prejubilaciones

Clasificación de puestos

...

¡YA!

Sobre este último punto hemos hablado mucho últimamente: rentabilidad vs solvencia. La consigna, la nueva obsesión, ganar más dinero; el “más madera” con el que nos llevan meses insistiendo y que todavía no se ha traducido en un plan detallado más allá de las escasas pinceladas generales. ¿Tendremos que seguir esperando mucho más para ver cómo es el paso de las palabras a los hechos? Ya sabemos que lo “impone” el banco central, los mercados, los accionistas... Ahora bien, ojo con tensar mucho la cuerda. Porque no deseamos embarcarnos en aventuras que pongan en peligro nuestro futuro laboral. Evidentemente no es lo mismo tomar decisiones desde el respaldo de un gran sueldo como colchón que estar donde estamos el común de la plantilla.

Muchos refranes avalan la templanza y parsimonia del presidente: “las prisas no son buenas consejeras”, “en tiempos de tribulación no hacer mudanza”... Pero tanto esperar nos hace temer lo peor. ¿Se está preparando el camino para cambios drásticos? En cualquier caso, y mejor antes de que haga lo que quiera que vaya a hacer, el presidente debe escuchar el análisis que hacemos los sindicatos sobre la situación de la empresa. Nuestra aportación en este cambio hacia la rentabilidad debe ser tenida en cuenta.



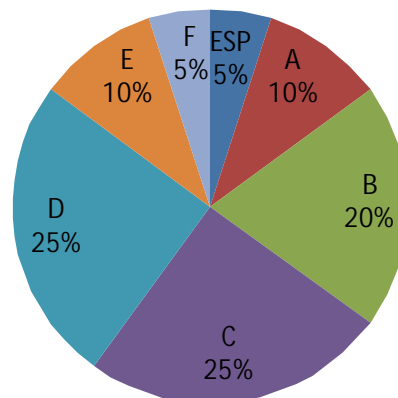
No me hagáis caso
Yo también estoy desorientada



La clasificación se consolida

En marzo se publicó la clasificación de oficinas, según saldos de 2014, con efectos desde primeros de año. Es la segunda vez que se aplica tras la firma del convenio colectivo, y con ella se empieza a clarificar el futuro de los puestos definitivos que tiene la red.

Recordamos en el gráfico los porcentajes que son de aplicación a efectos de determinar la categoría que corresponde a cada oficina en función de su volumen de negocio.



La clasificación a la firma del convenio.

Hagamos un poco de historia. La clasificación derivada del acuerdo de convenio, realizada sobre saldos de 2013, distribuyó las 621 oficinas de Kutxabank. Fue la clasificación de la integración, la primera que incorporaba todas las oficinas procedentes de la fusión. Podríamos decir que la misma adoleció de un cierto carácter de temporalidad, pues a bastantes de ellas no se las consideró consolidadas en el grupo que les correspondió. Algo que tuvo su impacto en el montante de los complementos de nivel y puesto correspondientes, al aplicárseles un nivel inferior.

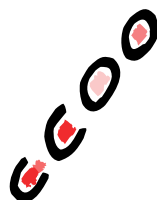
Cobertura de puestos en oficinas				
Tipo	Dirección	Subdirección		
	2013	2013	2014	Faltan
ESP	32	17	15	
A	63	33	24	6
B	124	49	54	22
C	154	120	29	7
D	156			
E	61			
F	26			
Total	616	254	122	35

Aun así, el acuerdo para clasificar las oficinas de la red minorista ofreció como resultado inmediato el acceso a un sistema reglado de promoción de un importante número de compañeros y compañeras. En esta primera clasificación resultaron cubiertos un total de 616 puestos de dirección de oficina y 254 de subdirección. Y durante el año 2014 se cubrieron otras 122 subdirecciones, quedando aún pendientes de hacerlo 35.



Tipo	Dirección				Subdirección			
	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Expansión	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Expansión
ESP	5	12			10		2	1
A	14	16	2	3	20		5	3
B	25	30	7	11	24		4	13
C	27	20	4	28	8			15
D	24	24		29				4
E	9	11		22				
F	1	3		16				
Total	105	116	13	109	62		11	36

Del total de 870 puestos cubiertos entre dirección y subdirección de oficina, el número de empleados y empleadas que tienen un nivel personal inferior al asignado al cargo, y que cobran por tanto un complemento de nivel, asciende a 452. Adicionalmente, este aumento en su retribución se vio incrementada con el complemento de puesto asignado a su función.



Además, la disposición transitoria primera del convenio colectivo regulaba la obligación de cubrir el 50% de los puestos vacantes durante el año 2014. Y del resto, la mitad en el primer semestre de 2015 y los demás durante el segundo. Fruto de ello, 122 compañeras y compañeros fueron nombrados el año pasado para ocupar puestos de subdirección, lo que también se tradujo en el cobro de los complementos correspondientes.

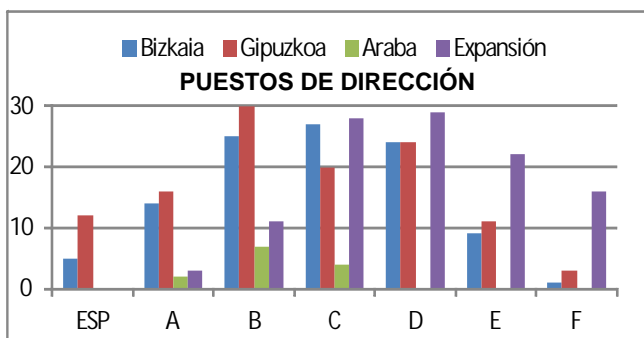
La clasificación de 2014, su importancia.

Hemos dicho que la aplicación por primera vez de la clasificación a las oficinas de las tres redes procedentes de la fusión supuso que a un buen puñado de ellas se les asignase un nivel que no se consideró consolidado. Uno de los principales efectos de esta revisión que se acaba de publicar, con saldos a 2014, está en la normalización de esas oficinas en cuanto a la consolidación del nivel que les corresponde. Tras esta segunda clasificación, han quedado definitivamente consolidadas todas las oficinas excepto las 12 que han subido de nivel (3 de A, 4 de B, 2 de C, 3 de D y 1 de nivel E).

	Suben	Bajan	Repiten	Total
BBK	3	13	288	304
KUTXA	4	12	208	224
VITAL	5	5	73	83
Total	12	30	569	611

Dirección					
Tipo	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Expansión	Total
ESP	6	9	1	1	17
A	8	14	3	4	29
B	14	27	8	8	57
C	27	22	7	45	101
D	23	11	6	25	65
E	4	11		18	33
F	1	3		16	20
Total	83	97	25	117	322

Otro de los efectos positivos de estos resultados es su impacto en las vacantes que hay que cubrir en la red y lo que supone de promoción para los compañeros y compañeras implicadas. A las 35 plazas que faltaban por asignar del año anterior se suman otras 73 de las oficinas que en este ejercicio consolidan, con lo que durante 2015 se tendrán que cubrir 108 puestos.

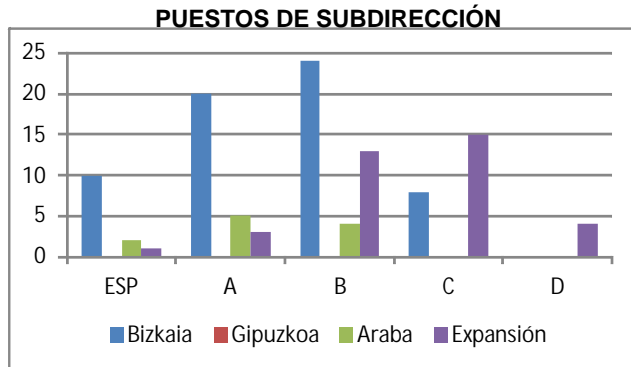


539 empleados y empleadas en carrera profesional



A estas vacantes hay que sumar la mejora que supondrá para las personas promocionadas durante el año 2014, que tienen un nivel personal inferior al puesto y que ya cobran complementos de nivel y/o de puesto y cuyos importes se verán revisados en aquellas oficinas consolidadas por primera vez. Mira las tablas, en total 417 personas en puestos de dirección y subdirección están en esta situación.





Subdirección					
Tipo	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Expansión	Total
ESP	6	13	1	1	21
A	17	9	6	5	37
B	12	1	4	6	23
C	7			7	14
D				7	
E					
F					
Total	42	23	11	19	95

Si a este número le sumamos los 122 puestos que se cubrirán este año, tenemos a 539 empleados y empleadas en plena carrera profesional.

Este otro cuadro nos muestra el número de puestos de dirección y subdirección derivados de la clasificación de oficinas: 980 en total. O lo que es lo mismo, el 31,45% de la plantilla de la red minorista, a la que están adscritas 3.116 personas.

Tipo	Bizkaia		Gipuzkoa		Araba		Expansión	
	Dirección	Subdirección	Dirección	Subdirección	Dirección	Subdirección	Dirección	Subdirección
ESP	13	13	15	15	2	2	1	1
A	31	31	17	17	7	7	7	7
B	48	48	30	30	2	22	23	23
C	46	46	24	24	16	16	67	67
D	37		21		17		78	
E	10		15		3		34	
F	3		4		2		18	
Total	188	138	126	86	69	47	228	98



Las reglas para la consolidación.

Es importante recordar que el cálculo del nivel personal y los complementos de puesto se hacen siempre sobre oficinas consolidadas, y que hay que tener en cuenta que:

- ▶ Las oficinas siempre tienen un nivel consolidado.
- ▶ Para consolidar un nivel superior, habrá de repetir o mejorar su clasificación en la siguiente revisión.
- ▶ Si se baja, se consolida el nivel inferior automáticamente.

Y en aquellas oficinas que tienen una subida no consolidada, no olvidar que:

- ▶ El complemento de nivel se calculará sobre la categoría consolidada.
- ▶ Para el complemento de puesto se considerará la clasificación actual no consolidada.

Conclusiones.

De los datos ofrecidos podemos extraer:

- ⇒ La clasificación de oficinas es un sistema estable, en el que muy pocas oficinas suben o bajan cada año.
- ⇒ Crea y regula 980 puestos definidos, un 31,45% del total de personas de la red minorista.
- ⇒ Ofrece un sistema de promoción a un destacado número de empleados y empleadas (539).

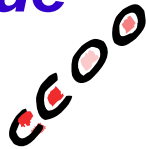
Pero siendo cifras importantes, nos parece que siguen siendo escasas y que se deben crear nuevos puestos, que ofrezcan la posibilidad de promocionar a un número mayor de compañeras y compañeros. Por ello, en CCOO pensamos que es necesario definir e implantar nuevas carreras de gestores comerciales.

**Esto es lo que
CCOO
hace por ti**

Una evaluación deficiente

Son de sobra conocidas nuestras críticas al modelo de evaluación de desempeño con el que anualmente se valora de forma individual a toda la plantilla. Y año tras año, inmune a las críticas y sin querer tomar en consideración ni una sola de nuestras propuestas de mejora, la dirección cree que este sistema funciona.

***La empresa mira
para otro lado
cuando dice que
el método
funciona.***



Y no es así. Este método tiene tantas carencias, es tan manipulable, que acaba constituyendo un “trauma” para quienes son evaluados, pues en demasiadas ocasiones se utiliza como arma de presión por quienes evalúan. Utilizada así, una herramienta necesaria, como puede ser un informe de evaluación de la plantilla, se convierte en algo totalmente parcial, discriminatorio e injusto.

Desde CCOO insistimos en incorporar a la evaluación las modificaciones necesarias que permitan garantizar:

- ⇒ Que el informe sea transparente y no contenga comentarios ocultos sobre la persona evaluada.
- ⇒ Que recoja los argumentos que el evaluado o evaluada considere necesarios respecto a su evaluación, de modo que se evite caer en indefensión en caso de desacuerdo.
- ⇒ Que refleje un historial de cambios que visualice claramente quién realiza una evaluación, quién la modifica y los argumentos en los que se basan para ello.

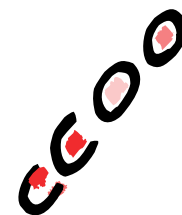


Viendo que la empresa no es permeable a ninguna de estas propuestas y que consideran que, como el papa, llevan la infalibilidad de serie, desde CCOO hemos trasladado este problema a los comités de seguridad y salud. La angustia que generan en una parte importante de la plantilla debe de enfocarse desde la óptica de los riesgos psicosociales, en cuya evaluación ya estamos trabajando en la comisión de salud laboral y que esperamos se acometerá próximamente.

¡Discriminación injustificable!

Otro tema con el que la empresa parece encontrarse especialmente satisfecha, y no entendemos por qué, es la retribución por incentivos. Una práctica absolutamente caprichosa, en la que hace y deshace a su antojo, y en la que no le importa tropezar insistentemente en la misma piedra.

Kutxabank aplica la discrecionalidad más absoluta en un sistema de retribución no negociado con la representación de la plantilla. Un método que en lugar de impulsar el trabajo en equipo fomenta la rivalidad, el individualismo y la competitividad frente al compañero o compañera.



La empresa hizo efectivo este pago en marzo, y con él llegaron los agravios comparativos. ¿Por qué quien está a mi lado ha cobrado y yo no, si doy el callo como el que más y hacemos lo mismo? La verdad, si se consigue “hacer piña” será muy a pesar de la entidad, que parece empeñarse en todo lo contrario.

Por si fuera poco, sus responsables vienen añadiendo a sus perversidades la de la discriminación. Desde el momento mismo de la fusión, una parte importante de la plantilla está siendo marginada en función de su origen. ¿Trabajas en Álava y provienes de Vital...? ¡Fastídate, tu "bonus" es el 40% de lo que, por este concepto, tiene asignado quien hace tu misma función pero proviene de las otras cajas!



Cuando somos noticia por el sueldo ofrecido al presidente, que dobla el de su antecesor; cuando la cúpula directiva ve incrementada su remuneración un 7%, mientras el de la plantilla se mantiene sin revisión; cuando se está negociando la indemnización al director, de cuyo montante no ha trascendido todavía el número de ceros que contendrá; ni los del contrato del futuro consejero delegado, que tanto se hace esperar... Mientras esto ocurre, se agarran al argumento de la "austeridad" para justificar lo injustificable: que **en Kutxabank se sigue marginando**. Y en 2015 todo parece indicar que se seguirá así.



¿Sería esto concebible en función de otro origen? Creemos que no.



Revisión salarial

La empresa considera que entre los conceptos salariales a los que se les ha de aplicar la revisión del 1,5% pactada en convenio para este año no se encuentra la antigüedad en aquellos casos en las que ha quedado ya topada. Y así, ha aprovechado para ahorrarse unas monedas y dejarlas a buen recaudo en su saca. ¿Motivos de austeridad, otra vez?



En CCOO no estamos de acuerdo. A nuestro modo de ver, lo que se limitó en el convenio es la posibilidad de generar nuevos trienios una vez llegados al tope marcado, pero en ningún caso que lo ya alcanzado no fuese objeto de las revisiones pactadas en el mismo.



Por lo tanto, hemos solicitado una reunión de la comisión paritaria para intentar resolver la cuestión, donde esperamos que la empresa rectifique su posición. Parece difícil, pero habrá que ver. En cualquier caso, es necesario para estudiar futuras actuaciones, si las mismas fuesen necesarias.




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@cco.es o llamar por teléfono al 917028077.