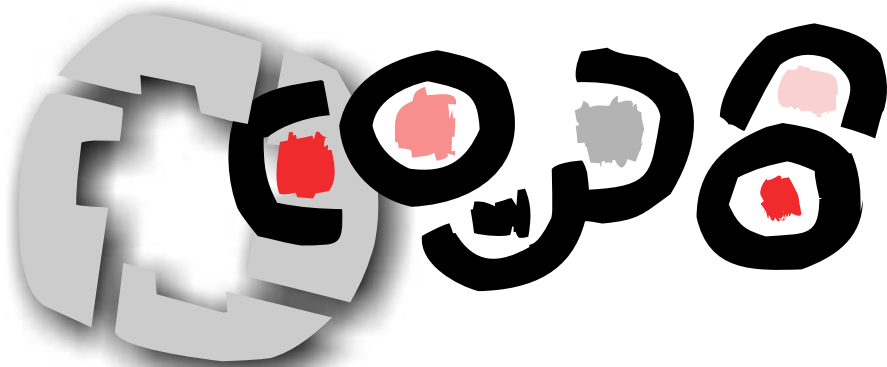




Sección
Sindical de
CC OO
Kutxabank

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

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

Nº 33

Junio 2015 Ekaina

www.comfia.net/kutxabank/

Tiempos borrascosos

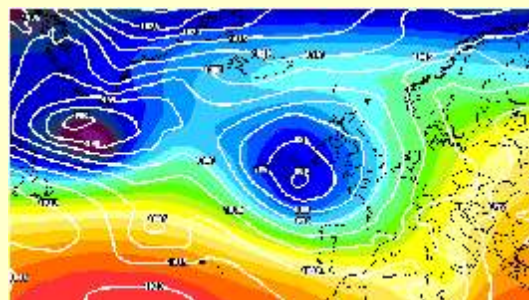
El sector en el que nos movemos anda hecho unos zorros; los tiempos no parecen los mejores para trabajar en banca. Nuestra profesión ha sufrido un alto desprestigio social, gracias fundamentalmente a las malas prácticas (preferentes, cláusulas suelo,...) que algunos directivos pusieron en marcha para llenarse sus bolsillos. También hemos sufrido una increíble reducción en el número de trabajadores y trabajadoras. Así, por el camino, esta crisis se ha llevado 70.000 puestos de trabajo desde el 2008. ¡El número de empleos del sector financiero nos lleva a niveles de 1975!

Y ahora vienen a por las condiciones laborales. Abramos una porra, a ver quién acierta por dónde se mueven los planteamientos de las patronales de los tres convenios sectoriales actualmente en negociación: Convenio de Ahorro, de Banca y de Cajas Rurales. Solo para ir haciéndonos una idea, aquí tenemos unas muestras: modificar los horarios (para alargarlos, claro), eliminar los salarios ligados a la antigüedad, acabar con los beneficios sociales, eliminar pluses,... ¡Vaya! He aquí la fórmula mágica de las patronales del sector para mejorar sus ratios de eficiencia.

Ekaitze-eguraldia

Ez dira garai onak bankuetxetan lan egiteko. Gure lanbidea ospe-galtze haundia jasan du, batez ere bere poltsikoak betetzeko jardunbide dezegokiak martxan jarri zituzten zuzendari batzuei esker. Enpleguak 2008tik, 70.000 lanpostuko galera drastikoa jasan du. 1975eko mailetan gaude.

Lan-baldintzen bila datoz orain. Aurrezki-kutxa, banku eta rural-kutxen lan-hitzaermenetan, orain negoziatzen ari direla, ordutegia luzatu, hirurtekoak eta beste hainbat onura murriztu nahi ditu patronalak. Kutxabanken, 2016ko abenduaren 31a arte indarrean dagoen lan-hitzaermenaren babesa daukagu. Hori bai, badaezpada hadi egon beharko gara.



Kutxabankek bere finantzario-plana aurkeztea itxoiten ari gara. Bertan aurrejubilazio eta lanpostu sorkuntzei buruzko plan serio bat egotea espero dugu. Horrela gure "ahultasun puntu" batzuk narbamen hobetuko lirateke: efizientziaratioa %4a hobetuko litzateke.



Detrás de tantos y tan sesudos estudios financiero-estratégico-estratosféricos, hechos en la propia casa o encargados a una consultora, a ver si sabe más de nosotros que nosotros mismos, la conclusión es la misma en todos los casos: con el Euribor rozando el 0% los ingresos no los levanta nadie y por lo tanto hay que pagar menos a la plantilla. Eso sí, sin que piensen los y las currelas ni por un momento que lo que se lleve por el camino esta situación coyuntural se recuperará en ningún momento futuro. Así está el sector.

En Kutxabank tenemos convenio en vigor hasta el 31 de diciembre de 2016, por lo que tenemos algo más de margen. Pese a las críticas que en el momento de su firma se elevaron desde algunos sindicatos, hoy tenemos un buen parapeto desde el que podemos observar los toros desde la barrera. Pero ojo, que no sea por refranes, pues cuando las barbas de tu vecino veas pelar... Así que estamos muy atentos a cómo se desarrollan y finalizan las negociaciones de los convenios sectoriales mencionados.



CCOO



Pero lo que sí estamos esperando ya, como agua de mayo aunque estemos terminando junio, es que Kutxabank presente su plan financiero. Ese que debe ser "de lo bueno lo mejor", porque llevan trabajando en él más de medio año. Confiamos en que las recetas que haya encontrado la dirección de la entidad no vayan a pasar por lo mismo que están intentando colarnos en el resto del sector: recortar a lo bestia la cuenta de gastos de personal. Si es así, señores directivos, para ese viaje no hacían falta alforjas.

Di
NOal horario
ILEGAL
en Kutxabank
CCOO

Llevamos meses repitiendo como un mantra cuál sería la solución a los males que aquejan a alguno de los ratios de Kutxabank: tenemos la plantilla más envejecida del sector, con un 26% de compañeros y compañeras mayores de 55 años. Un proceso serio de prejubilaciones abarataría sensiblemente su coste y nos permitiría contratar personal joven que pueda ir formándose y tomando la experiencia necesaria. Esa es la fórmula mágica que mejoraría hasta en un 4% el ratio de eficiencia de Kutxabank.

Ya sabemos que un plan serio de prejubilaciones tiene un problema: la dotación del primer año. Bueno, pues ahí alguien tiene que tomar una decisión. Y ese alguien lo constituyen las socias/dueñas de Kutxabank, las fundaciones bbk, Kutxa y Vital. Son ellas las que deben asumir que para apostar a futuro por Kutxabank deben tener un par de años de paciencia, mientras se rejuvenece una plantilla avejentada y cara y se sientan las bases de una entidad sólida y de futuro. Pero si lo que quieren es beneficios a corto plazo y como sea... pues no hay otra, se cargarán la entidad.

Acuerdo Laboral

Rejuvenecimiento

Retorno

Contratación

Prejubilaciones

Clasificación de puestos

...

CCOO

¡YA!

Y en ese dilema estamos, mientras el tiempo pasa inexorablemente. Las justificaciones para no optar por una solución que no pase por un plan serio de prejubilaciones no tienen ya cabida. Esperamos que la próxima aprobación del plan financiero-estratégico-estratosférico camine por esta senda. De no ser así, tendrán la oposición de CCOO.

¡Que nadie lo dude!

El cuento del príncipe que resultó ser sapo

Es bien sabido que la clasificación de puestos se hizo esperar. La empresa se tomó un tiempo innecesariamente largo para presentarnos lo que finalmente constituyó un auténtico fiasco y falta de respeto a la profesionalidad del conjunto de la plantilla.

Comenzó haciéndolo en tandas y racaneando desde el principio su aplicación en nómina, como usurero que se frota las manos ante su saco de monedas. Estableció como inicio de la vigencia de los nombramientos el 1 de julio de 2014, a pesar de que en la mayoría de los casos ya se venían realizando esas funciones desde bastante tiempo atrás. De poco sirvió nuestra insistencia en que se considerase el 1 de enero como fecha de aplicación, que tropezó con los oídos sordos de la entidad.



Finalmente llegó, allá por noviembre del año pasado, la ansiada relación de puestos jerarquizados, especializados y especializados avanzados de los servicios centrales. Y fue entonces cuando el fiasco superó cualquier capacidad de asombro, dejando semblantes de desazón e indignación entre buena parte de la plantilla. Nos pareció, y así lo dijimos en nuestra nota, una tomadura de pelo, e hicimos directamente responsable del atropello a Recursos Humanos.



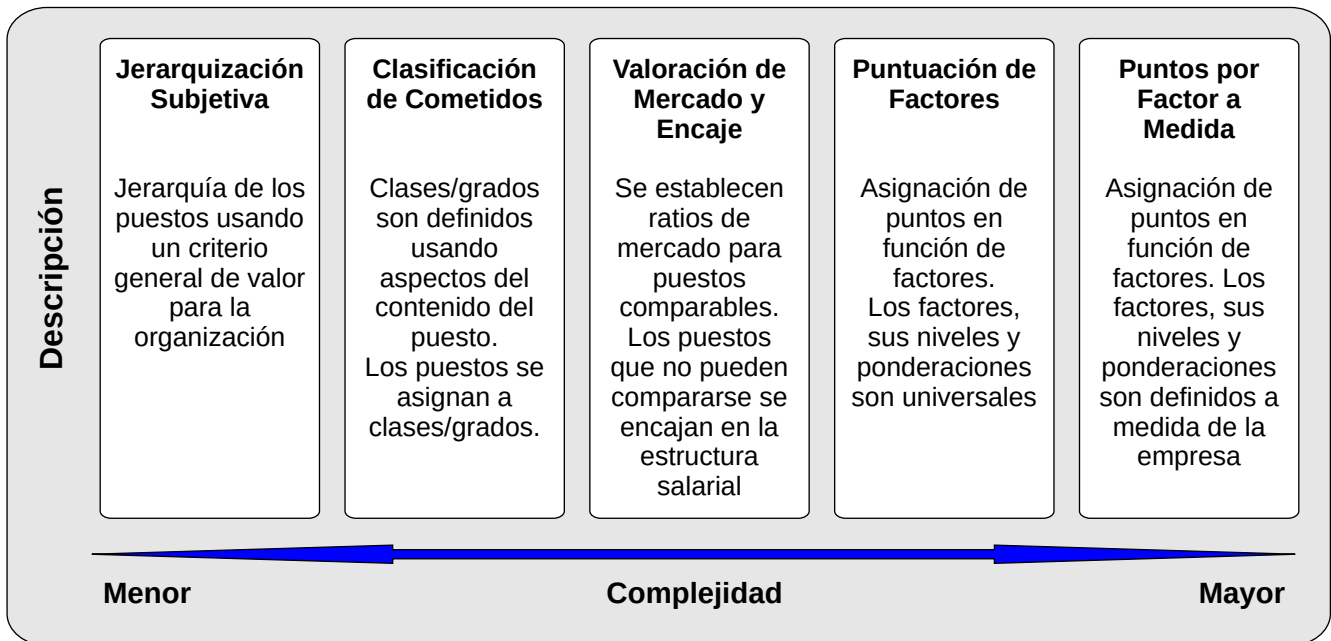
¿Sabes cómo hizo? Te lo vamos a contar, pero antes de entrar en lo que dicen fue el proceso, vaya por delante que toda la plantilla entendía que lo que se valoraban eran puestos, no personas.

Así fue el cuento de la empresa...

En la reunión convocada por la empresa para hacernos “entrega oficial” de la clasificación nos explicó cómo Ray Human Capital, consultora especialista en el diseño y valoración de puestos, había desarrollado el trabajo. Recalcar que, según dicen en RR.HH., toda la información está “visada por la línea”; esto es, desde la jefatura inmediata hasta la superior o superiores.

1.- El modelo de valoración de puestos.

Según esta consultora, en el modelo utilizado para clasificar nuestros puestos se han empleado los sistemas de valoración que mostramos en el cuadro:



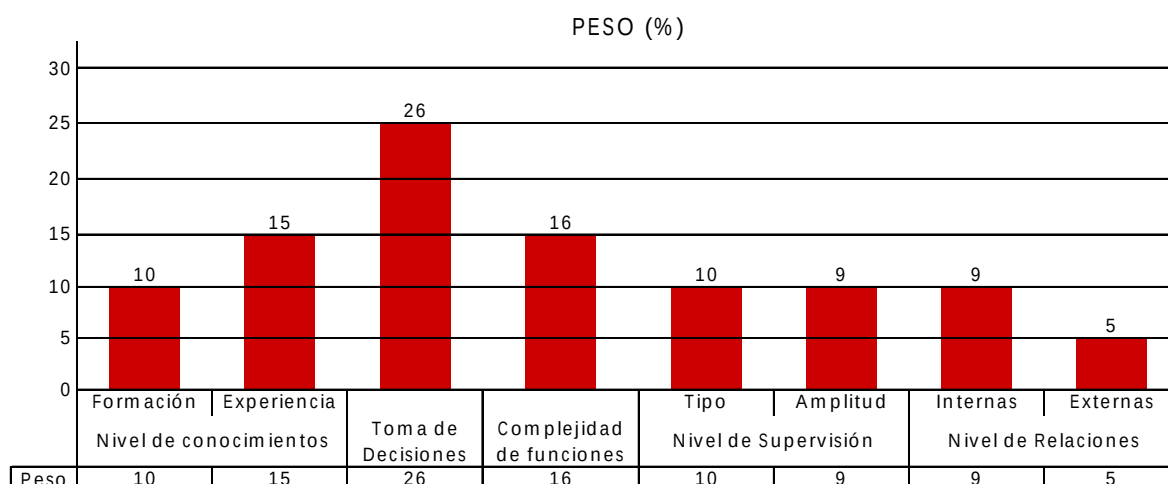
2.- Metodología de valoración: ponderaciones por factor.

En este apartado manifestaron que los puestos habían sido valorados en función de cinco factores, tres de ellos divididos a su vez en subfactores. En la tabla puedes ver que a cada uno de ellos le corresponde una puntuación mínima y otra máxima.

Valoración (puntos)	Mín	Máx
Formación	9	45
Experiencia	20	66
Toma de decisiones	18	125
Complejidad de funciones	12	72
Nivel de supervisión	0	38
Nivel de relaciones	7	24



Una vez obtenidos los puntos de cada uno de los factores, se tiene en cuenta la ponderación que el mismo mantiene en el valor total del puesto, con arreglo a los porcentajes que mostramos en el gráfico.



Aplicados estos porcentajes, se obtiene un ranking ordenado de mayor a menor puntuación, lo que nos daría el nivel de cada puesto.

Hay que insistir en este punto en que la valoración que tenía que llevarse a cabo era de puestos. Es decir, que no se valorarían, por ejemplo, que alguien tuviese 4 masters en finanzas si su trabajo era meramente administrativo, dicho esto con todo el respeto que se merece. Siendo así, ¿cómo explicar los agravios comparativos o que puestos con idénticos cometidos tengan diferente clasificación?

La empresa dice que para la valoración de cada persona se ha procedido a realizar entrevistas con los responsables de los departamentos, aplicando estos las puntuaciones a cada empleado o empleada de su equipo. Asimismo, se han comparado los precios de los puestos con otros similares en otras entidades financieras, con el fin de ajustar el precio de coste de cada puesto al valor del mercado, siempre según dicen.

Y hasta aquí las explicaciones de cómo Ray Human Capital, junto con los y las responsables de los diferentes departamentos de Kutxabank, han realizado la valoración de puestos. Lo de costumbre, vamos.



CCOO

...y esta resultó ser la realidad.



La realidad ha resultado ser mucho más simple. Recursos Humanos prepara anualmente la valoración de puestos que marca el convenio y adecúa la clasificación de los puestos y su nivel retributivo a las promociones o degradaciones que quieren efectuar para el cuadro de los costes de personal. Los criterios, como siempre, subjetivos. Vamos, lo que coloquialmente conocemos como “a dedo”.

1.- Una clasificación plagada de “trampas”...



La lógica indicaría que, a la hora de valorar un puesto y reconocerle una categoría, habría que tener en cuenta las exigencias que por sí mismo requiere. Esto quiere decir que la asignación de valores a cada factor o sub-factor recogidos en el gráfico debería de hacerse en función de los requerimientos que el mismo conlleva para su correcto ejercicio. Un desarrollo así haría que puestos de similares cometidos darían valores idénticos, no viéndose adulterados por variables personales. Y es aquí donde tenemos la primera trampa, al desprenderse de su explicación que toda la clasificación se ha hecho alrededor de la persona que ocupa el puesto, de su experiencia, formación...



Otra de las zancadillas la encontramos en el criterio de “valoración de mercado y encaje”. Y es que trasladar los valores de los puestos del convenio de banca al nuestro es la forma más torticera de devaluación que imaginarse pueda, sobre todo si para realizarla se coge exclusivamente sus tablas salariales, cuando es conocido que en este sector la retribución variable supone un incremento del valor de los puestos que puede alcanzar hasta un 40% del valor del convenio.



Como hemos dicho, los agravios comparativos no se hicieron esperar, habiéndolos para todos los gustos. Y van desde puestos que siempre han estado en un nivel y ahora “por la gracia del dedo” pasan a un nivel mayor o menor, en función de a quién se quiere premiar o degradar, hasta otros a los que la discriminación “dedil” les ha afectado exclusivamente por su situación geográfica, pasando por puestos con idénticas atribuciones y responsabilidades que han deparado valores diferentes.

Puestos de Técnicos Especializados					
Puesto	Grado de desarrollo	Nivel retributivo	Sueldo base	Complemento de puesto anual (2015)	Precio del puesto
Técnico Especializado Avanzado	A	VI	54.490,23	4.433,13	58.923,36
	B	VII	50.778,44	3.879,00	54.657,44
	C	VIII	46.962,77	3.879,00	50.841,77
Técnico Especializado	A	IX	43.182,20	3.324,86	46.507,06
	B	X	39.758,87	2.770,72	42.529,59
	C	XI	35.854,81	2.216,57	38.071,38



A estas alturas nos ha parecido importante recordar lo que recoge nuestro convenio en cuanto a niveles y retribuciones y complementos a asignar a los puestos jerarquizados, especializados y especializados avanzados, y cómo han de aplicarse los mismos.

Puestos jerarquizados			
Segmento y nivel	Sueldo	Complemento puesto anual (2015)	Precio del puesto
II	73.265,77	8.312,13	81.577,90
III	68.385,91	3.879,00	72.264,91
IV	62.939,22	3.324,86	66.264,08
V	58.278,48	2.770,72	61.049,20
VI	54.490,23	1.662,43	56.152,66
VII	50.778,44	1.662,43	52.440,87

En ambas tablas la columna de total refleja el “valor del puesto”, que es la referencia para calcular cuánto y con qué conceptos se aplicarán a cada persona en su nómina, que se realiza con los siguientes criterios:

- A las personas que tienen un nivel personal igual al nivel del puesto se les aplica el complemento de puesto.
- A las personas que su nivel personal es mayor que el nivel del puesto se les aplica como complemento de puesto la diferencia entre el total del valor del puesto (nivel del puesto más complemento) y su nivel personal.
- Finalmente, a las personas con un nivel personal menor que el nivel del puesto se les aplica el complemento de puesto más un complemento de nivel por la diferencia entre el nivel del puesto y su nivel personal.
- El complemento de puesto se cobra al segundo año de estar en el puesto.

2.-... Con un objetivo claro....

La degradación de la clasificación, aunque sea cierto que la empresa la ha “adornado” con un complemento personal absorbible. Sin embargo, esta rebaja generalizada del valor de los puestos no es baladí y, aunque el impacto económico no sea inmediato, a medio plazo alcanza una importancia tremenda.

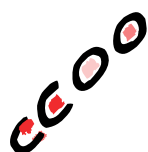
Y para el análisis de este ahorro de costes, en CCOO hemos elaborado el cuadro adjunto. En él recogemos cuántas personas han pasado a percibir un complemento personal absorbible, es decir, cuántas personas ocupaban un puesto con mayor clasificación al reconocido ahora, aun sin tener el nivel personal consolidado.

Centro	Suben	Igual	Bajan	Total	Dif. Coste (€)
ASESORIA JURIDICA	19	20	48	87	-401.783,16
BANCA MAYORISTA	95	25	100	220	-431.347,95
BANCA PERSONAL	18	0	5	23	131.977,43
COMUNICACION,RSE,IGUALDAD Y GESTION LINGÜISTI	1	1	5	7	-78.587,80
CONTROL Y AUDITORIA INTERNA-GABINETE DE PRESI	29	5	29	63	-80.050,24
DESARROLLO DE NEGOCIO	3	1	14	18	-155.092,25
DIRECCION FINANCIERA	29	16	69	114	-665.523,54
DIRECCION GENERAL DE NEGOCIO	0	6	4	10	-35.554,32
FINANCIACION DE PROYECTOS Y PARTICIPADAS	10	4	3	17	21.799,63
GESTION COMERCIAL	3	2	10	15	-76.385,34
MARKETING,PUBLICIDAD Y CANALES	23	28	47	98	-302.848,07
NEGOCIO INMOBILIARIO	4	5	29	38	-241.822,49
PRESIDENCIA	0	1	2	3	-21.057,51
RECURSOS HUMANOS	16	6	23	45	-189.863,91
RED BBK	8	1	10	19	5.457,77
RED KUTXA	6	1	9	16	-39.478,25
RED KUTXABANK	20	12	15	47	73.086,69
RED VITAL	4	1	5	10	4.214,26
RIESGOS	26	8	29	63	-139.386,53
SISTEMAS	19	6	76	101	-835.253,08
SOCIEDADES FINANCIERAS DEL GRUPO	1	2	5	8	-37.799,85
TESORERIA Y SERVICIOS A EMPRESAS	10	3	28	41	-264.088,69
TRANSFORMACION Y OPERACIONES	9	24	121	154	-1.331.785,87
Total	353	178	686	1.217	-5.091.173,10

¿Qué hemos tenido en cuenta en este cuadro? Pues lo siguiente:

- A) El número de personas que han pasado a tener un complemento de puesto mayor que el que percibían hasta ahora, entendemos que por una mejor clasificación (suben).
- B) Cuántos compañeros y compañeras mantienen su retribución, ya sea porque su puesto ha repetido en la clasificación o porque tienen el nivel personal consolidado.
- C) Cuántas personas han pasado a percibir el complemento absorbible, esto es, mantienen el puesto pero con un menor valor del mismo (bajan).

La columna final indica el incremento o ahorro por año que a medio plazo supondrá esta clasificación y que supera los ¡5 millones de euros! Vamos, que en cuanto se produzca una renovación de personal, ya sea por prejubilaciones o por cambios “a dedo”, la empresa se va a poner las botas.



De las 23 áreas analizadas, solo 5 tienen un incremento en el coste. De esas 5, al menos 2 de ellas (Banca Personal y Red Kutxabank) se deben al incremento de puestos clasificados a causa de la integración. Y probablemente este motivo para el incremento se repita en alguna área más.

Para terminar

Estamos ante una clasificación en la que lejos de buscar la objetividad y la imparcialidad, lo que ha primado ha sido, una vez más, la dedocracia, el enchufismo y el amiguismo. Una valoración de puestos que no engaña a nadie, pues resulta imposible de defender que puestos iguales obtengan, como ha sucedido, valores diferentes, los cuales se corresponden, ¡qué casualidad!, con los niveles retributivos actuales de quienes desempeñan su labor en ellos.

Una clasificación injusta, que ha motivado la presentación de numerosas reclamaciones, individuales y colectivas, que la empresa dice que no revisará mientras el tema esté “sub iúdice”, esto es, mientras no se resuelva en el juzgado correspondiente la denuncia que todavía pesa sobre la misma. Y después ya veremos...



Una clasificación que ha dado como resultado la desmotivación y el desánimo en buena parte de la plantilla.

Arranca la evaluación de riesgos psicosociales

Próximamente la plantilla va a ser consultada. Cada uno de nosotros y nosotras tendremos la oportunidad de plasmar en la evaluación de riesgos psicosociales cuáles y cómo son esas condiciones laborales que influyen en nuestra salud y bienestar personal. Será a la vuelta del verano.

Tras contrastar varios métodos, la Comisión de Seguridad y Salud ha determinado que el que se usará en Kutxabank será la versión más actualizada del FPSICO. Ha sido desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), un organismo que nos ofrece plenas garantías.



La participación sindical está garantizada y recaerá sobre la propia comisión, que además de participar en la elaboración del cuestionario que rellenaremos cada uno de los empleados y empleadas, vigilará que todo el proceso se lleve a cabo con todas las garantías necesarias.

La encuesta se realizará bajo la modalidad on-line, garantizándose escrupulosamente la confidencialidad de las respuestas y el tratamiento de las mismas. Las empresas IMQ Prevención y MC Prevención serán las encargadas de realizar este trabajo.

Seguiremos informando a medida que se produzcan novedades, pero ya podemos decir que un factor importantísimo en todo este proceso será el de la participación. Debemos hacerlo todas y todos, siendo veraces en las respuestas, pero también sin cortapisas en las mismas.



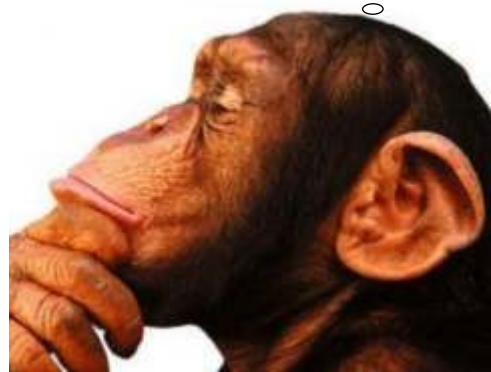
Comprometidos contigo

Voluntad manifiestamente mejorable

El convenio colectivo recoge la obligación de la empresa de contratar un seguro de accidentes para las personas que forman parte de los equipos volantes. De hecho así lo viene haciendo, pues vemos su reflejo, como retribución en especie, en las nóminas de estos compañeros y compañeras.



Razonable sí es lo que se me pide pero... ¡No, porque no!



Nos ha llegado un globo sonda sobre que las coberturas de este seguro han cambiado, y por ello hemos solicitado a Recursos Humanos que nos faciliten información de cuál es el alcance de las mismas y los importes económicos de las indemnizaciones contempladas. No nos mueve en esto más afán que el de responder correctamente a las consultas que se nos plantean. Pero la respuesta ha sido que ¡nanai del peluquín, que esos datos no nos los van a facilitar!

Como quiera que sea que esto es un derecho que nos viene recogido en el convenio de Kutxabank, vamos a seguir insistiendo incansablemente hasta conseguirlo, pues es una información de indudable interés para este colectivo. Vamos a ver si esta empresa se para un poquito a pensar, antes de negar, y abandona de una vez por todas ese hábito tan suyo de “pringarse” en este tipo de memeces, que solo consigue enrarecer el ambiente y minar la confianza.



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 o llamar por teléfono al 917028077.