

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@kutzabank.es](mailto:ccoo@kutzabank.es)  
[kutzabank@servicios.ccoo.es](mailto:kutzabank@servicios.ccoo.es)

**Nº 34** Septiembre 2015 Iraila

<http://www.ccoo-servicios.es/kutzabank/>

## Sin prórroga posible



Ya estamos en septiembre, el mes señalado por la dirección para comunicar a la plantilla los “cambios” que conllevará el plan de desarrollo de negocio aprobado en el mes de julio. Y esa es la parte que más nos importa, pues describir, como hizo la empresa tras meses de espera, las grandes líneas de actuación y los objetivos finales es lo mismo que hace cualquier otro banco. Pero lo que más nos interesa y preocupa es el cómo llegar hasta ahí.

Nuestro futuro depende de lo que hagamos hoy. Y es ahí donde reside nuestra mayor preocupación, porque si esta dirección ha dado muestras de algo es de llevar casi un año sin abrir ningún espacio de diálogo con quienes representamos a la plantilla.

Llevamos tiempo reclamando la apertura de una mesa de negociación para tratar temas cruciales para el devenir del banco. El más importante es rebajar la edad media de una plantilla que hoy día está completamente desequilibrada, con ausencia total de personal joven. Un rejuvenecimiento que ha de venir mediante un plan que compagine prejubilaciones, que suponen un ahorro de coste tremendo a corto y medio plazo, y nueva contratación.

## Ezinezko luzapena

Dagoeneko irailan gaude, hile honetan Negozio-Garapenaren Planak dakartzan “aldaketak” aurkeztuko dizkigute. Plan horretan jarritako helburuak nola beteko ditugun da gehien interesatzen eta kezkatzen gaituena. Gure etorkizuna gaur egindakoaren menpe dago.

Langileak berritzea, aurrejubilazioak eta kontratazioak... Hilabete batzuk daramazkigu negoziazio-mahai bat eskatzen, bankuaren etorkizunerako hain inportanteak diren gaiak buruz hitz egiteko. Kontratazio eta desesketako nahitaezko-neurrien bitartez kostuak gutxitzea baimentzen digun akordio-laborala berritzeko negoziazio-mahai bat ireki beharko dela pentsatzen degu. Baina baldintza-laborala murrizten saiatzen badira, ez dugu inolaz ere onartuko.



También es importante aclarar otros aspectos que generan dudas de cara al futuro de nuestra entidad. Pero ahí la dirección ha abusado de secretismo, propiciando que la ausencia de mensajes de tranquilidad haya generado un clima de incertidumbre que no ayuda en nada. Y, desde luego, lo que se comunicó del plan de desarrollo de negocio no ha servido para clarificar el panorama.

¿Qué tipo de entidad seremos el día de mañana? ¿En qué se está trabajando: en continuar solos y crecer, en ser más pequeños, en forjar alianzas con otras entidades, en vendernos a otro banco...? Nadie responde a esas preguntas, y cuando se hace es con la boca pequeña.

Pero volvamos al principio: este mes conoceremos los planes para la **transformación y eficiencia**, a través de la reducción de los costes de estructura y transformación operativa, además de otras medidas de optimización para reducir los gastos generales. ¡Qué manía tienen los economistas en esconder con palabras cuestiones simples! Nuestra experiencia nos dice que la mayor reducción de los gastos generales en entidades como la nuestra, ya de por sí austera en el gasto, es a través de la rebaja en la cuenta de gastos de personal. ¿Es por ahí por donde engarza esa frase de hacer más con menos gente?

## Acuerdo Laboral

Rejuvenecimiento

Retorno

Contratación

Prejubilaciones

Clasificación de puestos

...

**¡YA!**

CCOO



Desde CCOO venimos desgranando durante este año de parón negociador impuesto por la dirección cuáles son nuestras propuestas. También hemos manifestado por dónde no pasa la reducción de costos: las condiciones laborales de la plantilla no se tocan. Si la dirección, por fin, se quiere sentar a una mesa a negociar con los representantes de la plantilla, sea bienvenida.

Pero que lo haga para renovar un acuerdo laboral que permita reducir esos costes a través de prejubilaciones, medidas voluntarias de desvinculación y contratación. Ahora bien, si lo que pretenden es abrir una negociación para reducir costes a través de un recorte en las condiciones laborales, ahí no nos encontrarán.

## De publicidad, marketing y otras

Kutxabank aprovechó las vacaciones para publicar su memoria de RSE. Tuvimos conocimiento de ello a través de una de las publicaciones económicas que pueblan los quioscos del país. Los grandes números estaban ahí: 2,4% de reducción de plantilla en 2014 (601 personas menos desde que nació de la fusión); 4.296 empleados fijos (sin Cajasur) y 141 temporales (72 más que en 2013); edad de la plantilla (el 32% tiene más de 50 años y solo el 5,9% menos de 30); algo sobre retribuciones...

Pero la RSE es algo más. En ella se recogen también los denominados “grupos de interés”: los accionistas, las administraciones e instituciones públicas, aliados empresariales, clientes, proveedores, la sociedad... Y **el principal de todos** para nosotros, el “**equipo humano**”: la plantilla y sus representantes.

Es en este grupo donde nos toca centrarnos, y cuando analizamos la memoria presentada nos encontramos con una publicación llena de marketing que poco tiene que ver con la realidad de una empresa que cada día olvida y descuida más a quienes trabajamos en ella.

### Chapa y pintura de la RSE.

*“La política retributiva aplicable al equipo de dirección busca un adecuado equilibrio entre retribución fija y variable, y la compatibilidad con los intereses y la solvencia de la entidad a largo plazo.”*

¡Casi ná! De entrada, el sueldo de nuestro presidente, 800.000 euritos, casi duplica el de su antecesor, un 73% más. Añadamos que cinco altos directivos de la entidad incrementaron sus emolumentos en un 11% respecto al año anterior, sumando ellos solitos el nada despreciable montante de 2 millones de euros. Y va y se presume en la memoria de la política de reducción de costes: *“los gastos de personal han caído un 8,6%, como reflejo de los esfuerzos realizados en el ajuste de plantillas”*. ¿Preverá el plan de negocio subidas similares para el resto del colectivo? Seguro que no.

CCOO



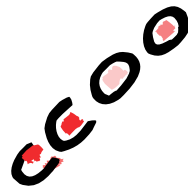
*“En Kutxabank no existe ningún tipo de discriminación salarial entre hombres y mujeres, ya que rige el principio de igualdad”.*

**Esto ni es marketing ni publicidad, es solo mentira.** En nuestro boletín de mayo ya mostramos cuál es la realidad en Kutxabank, con datos recibidos de la propia empresa. ¿Por qué no se publica en la memoria el salario medio de hombres y de mujeres; o la correlación de género en el Consejo de Administración y en las direcciones generales, de zona y oficinas de mayor rango? Simplemente porque las cifras serían devastadoras. Solo un dato, en 2013 la “alta dirección” estaba formada por 6 hombres y 2 mujeres, mientras que en 2014 lo ha estado por 6 hombres y 1 mujer. Es tan flagrante la discriminación que se informa incumpliendo los criterios recogidos en el GRI para ocultar el dato. Vergonzoso.

*-“El equipo humano es la piedra angular sobre la que se asienta Kutxabank... Las relaciones laborales de Kutxabank se basan en un modelo que promueve la igualdad de oportunidades, el respeto por las personas, su dignidad, integridad y la conciliación de la vida profesional y la vida personal dentro de un marco de relaciones basado en dichos principios”.*

Así, sin sonrojarse. Resulta obsceno presumir de conciliación cuando se ha trasladado a un número ingente de compañeros y compañeras, alejándoles de sus familias y de su entorno, y además vanagloriarse de su contribución a la sostenibilidad, al haber habilitado transportes de empresa para minimizar el “impacto ambiental”.

Esto es una burla y no se puede presumir de ello. Resulta difícil de creer que, con los medios tecnológicos actuales, medidas como éstas sean necesarias para mantener la viabilidad de la entidad. ¿Se va a plantear la empresa utilizar esos medios y acercar a las personas desplazadas a su lugar de residencia? No necesitarían autobuses. Y ya de paso, si le echan un vistazo al despilfarro de papel... ¡Ahí sí que tienen un filón de cara a la sostenibilidad!



*-“Kutxabank cuenta con un sistema de evaluación anual del desempeño y desarrollo, universal para todo el conjunto de la plantilla, que es entendida como uno de los pilares fundamentales en los que se sustenta el desarrollo profesional”.*

Provoca sarpullido. Lo que Kutxabank tiene es un sistema que no permite la participación de la persona evaluada en el mismo; un sistema sobre el que se presiona para que se bajen las evaluaciones; un sistema injusto, desmotivador y que en demasiadas ocasiones se emplea para amenazar y coaccionar a los evaluados y evaluadas. Un sistema que hemos manifestado insistentemente que tenemos que corregir, contando para ello con la participación sindical.

*-“En el marco de la Política de RSE, Kutxabank identifica sus grupos de interés como los colectivos que se ven afectados por la organización, sus actividades y sus logros y, en consecuencia, establece unos criterios de relación y conducta hacia ellos... Kutxabank es consciente de que la interacción con los grupos de interés aporta información relevante y prioritaria sobre la futura estrategia de sostenibilidad de la entidad... El enfoque de gestión exige, asimismo, contar con la participación de la plantilla para desarrollar una política avanzada de relaciones laborales”.*

¿Qué podemos decir? Kutxabank presume de establecer criterios de relación e interacción con los grupos de interés, cuando llevamos casi un año reclamándole mesas de negociación para temas fundamentales de la plantilla. Consideramos que la nueva dirección tiene todavía mucho que demostrar para que podamos creer eso de “*contar con la participación de la plantilla...*”



*-“Formar parte de un gran grupo financiero ofrece, asimismo, la oportunidad de potenciar y ampliar el foco estratégico que compartían las antiguas cajas en materia de banca comercial. Esta prioridad consiste en desarrollar modelos de banca local que ofrecen la mejor atención personalizada a sus clientes... La atención personal, cercana y directa, define el modelo de sucursal bancaria de Kutxabank”.*

Según parece, el nuevo Plan de Desarrollo de Negocio va a apostar por desarrollar modelos de banca local... ¿Qué querrá decir? ¿Será tan solo otro barniz de marketing mientras se avanza hacia el fin de ese modelo de sucursal personal, cercana y directa?

La memoria recoge a su vez una serie de cifras relevantes: 38,8% más de beneficios que el año anterior, 150 millones de euros; aumento del patrimonio neto hasta los 5.024 millones; 22% de incremento en los créditos al consumo y 31% en las contrataciones de préstamos hipotecarios; 63.132 millones de recursos de clientes gestionados y un 13,54% de reducción de la plantilla entre 2012 y 2014. Además de seguir resaltando que “*Kutxabank ha sido considerada al entidad más solvente del sistema financiero español*”.

En fin, una memoria en la que, salvo en los grandes números económicos, año tras año se repite, sin grandes novedades, lo mismo redactado en la anterior. Una publicación que seguiremos revisando con atención y a la que le aplicaremos, siempre con espíritu constructivo, la crítica correspondiente.



## Otro ejemplo de su nefasto proceder

Allá por 2011, con el acuerdo de las organizaciones sindicales, se puso en marcha la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Su objetivo: garantizar un subsidio a las madres y padres que se ven obligados a reducir su jornada, y por lo tanto su salario, para cuidar de manera directa, continua y permanente a sus hijos o hijas menores a cargo durante el tiempo de su hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Esta prestación se reconoce a todos los trabajadores y trabajadoras que reduzcan su jornada de trabajo al menos a la mitad. La cuantía del subsidio se calcula en proporción a la parte de salario dejada de percibir como consecuencia de la reducción.

La gestión de estas prestaciones corre a cargo del INSS o de las mutuas, dependiendo de con quién tenga concertada cada empresa la cobertura de las contingencias profesionales.





Pues bien, en una práctica que no se produce cuando la gestión la lleva el INSS, varias mutuas vienen limitando este derecho a la prestación económica a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, aplicando para ello criterios peregrinos con el único objetivo de restringir el acceso al subsidio reconocido.

CCOO

Esto ha llevado a CCOO (no podía ser de otra forma) a **denunciar ante el INSS** esta forma de proceder. Fruto de ello, este organismo, junto con la DGOSS, ha elaborado un criterio de actuación que será de obligado cumplimiento tanto para las entidades gestoras de la Seguridad Social como para las propias mutuas.



Y les viene a decir que, cuando se cumplen los requisitos, debe de reconocerse el derecho a esta prestación, también a los trabajadores y trabajadoras que lo hagan a tiempo parcial. Y además les advierte que es el informe médico el único documento que acredita la situación médica del o de la menor, y que deben dejar de utilizar su posible escolarización como argumento para denegar o limitar la duración de la prestación económica a los padres.

Un ejemplo más de las naderías con las que se pringan las mutuas y que tanto contribuyen a su desprestigio.

## El sistema financiero español

CCOO ha presentado su tercera edición del informe sobre retribuciones y equidad en el sistema financiero español, en el cual analiza a las 15 mayores entidades del sector, que comprenden un total de 170.000 personas.

En él se destaca que, desde el año 2010, España viene posicionándose en los primeros puestos del ranking europeo de desigualdad, siendo con los primeros datos de 2014 el peor país del índice.

También concluye que en el sistema financiero español el coste del 20% que más cobra es 4,9 veces más alto que el del 20% que menos gana. Estos últimos solo suponen el 6,5% de los gastos de personal, mientras que los primeros acaparan el 33%, llegando al 40-45% en las entidades más grandes. Teniendo en cuenta esto, el coste medio del sector eliminando ese 20% superior, es bastante moderado.

En cuanto a la brecha de género, las mujeres únicamente perciben el 21% de la masa salarial y sólo cubren 385 puestos directivos frente a los 1.840 hombres en altos cargos.

Desde el punto de vista de la sostenibilidad en el sector financiero y el análisis de los riesgos, el estudio se pregunta cómo transformar los incentivos perversos en incentivos favorables a los objetivos para la sostenibilidad, insistiendo en la necesaria reflexión sobre los objetivos y retribuciones variables, y su influencia en el clima laboral, prolongaciones de jornada, conciliación, en el efecto en los consumidores (clientes) y en la sociedad en general.



El informe apunta que, junto con otras partidas de gastos, el volumen de retribuciones variables sigue aumentando, constituyendo una masa de recursos que queda fuera de los pactos y convenios colectivos. Los efectos de estos incentivos poco sostenibles, que reciben mayoritariamente hombres, están teniendo un efecto negativo sobre la igualdad de género y la vida privada, generalizando las prolongaciones de jornada con estrategias más agresivas de ventas y las repercusiones negativas en la conciliación familiar, de las que resulta más perjudicada la mujer.







unidad administrativa de recaudación (u.a.r.)  
C/ Caracas, 6 - 1º Ext. Dcha. 28010 Madrid  
Teléfono 915526502 Fax 915511210  
e-mail: info@uar.ccoo.es

CÓDIGO A

Alta de afiliación   
Modificación de datos

### SOLICITUD DE AFILIACIÓN A CCOO

#### DATOS PERSONALES

D.N.I.-N.I.E.	L	APELLIDOS		NOMBRE	
TIPO VÍA	NOMBRE VÍA, PORTAL Y PISO			CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
F. NACIMIENTO	PAÍS/NACIONALIDAD		SEXO	PROFESIÓN	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO MÓVIL	E-MAIL			

#### DATOS SINDICALES

FECHA AFILIACIÓN	MOTIVO ALTA	ORIGEN ALTA	SITUACIÓN LABORAL		
------------------	-------------	-------------	-------------------	--	--

#### DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA	NÚMERO S.SOCIAL EMPRESA	NOMBRE EMPRESARIO/CENTRO DE TRABAJO			
TIPO VÍA	NOMBRE VÍA CENTRO DE TRABAJO			CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD CENTRO TRABAJO
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA			FEDERACIÓN	SECTOR	
TELÉFONO CENTRO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIOANL	CONVENIO	TIPO CONTRATO		

#### DATOS DE GESTIÓN

FORMA DE COBRO	COD.	PRIMER MES A COBRAR	TIPO CUOTA	COD.	IMPORTE MENSUAL
----------------	------	---------------------	------------	------	-----------------

#### OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

--	--	--	--	--	--

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN	De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales han sido incorporados a un fichero de titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o uniones territoriales correspondientes según el lugar en que radique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así, como en todo caso, a la CS de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado/a.	FIRMA DEL AFILIADO/A
----------------------------------	--	----------------------

#### ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de este formulario de Orden de Domiciliación, usted autoriza a (A) CCOO Unidad Administrativa de Recaudación U.A.R. a enviar órdenes a su entidad financiera para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los importes correspondientes en su cuenta de acuerdo con las órdenes de CCOO Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.). Como parte de sus derechos, tiene derecho a ser reembolsado por su entidad financiera de acuerdo con los términos y condiciones del contrato suscrito con su entidad financiera. Dicho reembolso deberá reclamarse en un plazo de 8 semanas a partir de la fecha en la que se realizó el adeudo en su cuenta.

#### Datos del deudor

Nombre						
Dirección						
	C.P.	Ciudad			País	
Cuenta	Iban	Entidad	Sucursal	DC	Cuenta	SWIFT BIC
NOMBRE DE LA ENTIDAD BANCARIA				DIRECCIÓN		

#### Datos del acreedor

Nombre	CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR)					
	C/ CARACAS, 6 - 1º EXT. DERECHA. 28010 MADRID (ESPAÑA)					
Tipo de pago	Periódico	Único	Cocepto	Localidad donde se firma		Fecha
	x		CUOTA SINDICAL			

DNI o NIE

Firma