

Sección  
Sindical de  
CC 00  
Kutxabank

Contacta con nosotros

94 4017024  
943 001425  
945 162455

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

Nº 38

Marzo 2016

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

*¿No corta el mar...*



*... sino vuela?*

Ya están aquí los primeros resultados de Kutxabank *achacables* íntegramente a la era del tándem Villalabeitia/Lurueña. Como el famoso velero bergantín, Kutxabank no corta el mar, sino vuela, y la apabullante suma de **ratios, mejorados** con respecto al ejercicio anterior, ha llevado a algunos a una lectura un puntito triunfalista.



Y claro, con estas cifras se puede sacar pecho y pasear palmito, y así se ha hecho. Pero no es intención de CCOO repetir unos datos que ya ha publicado y aireado nuestra entidad en su medio predilecto. Lo que sí vamos a hacernos es alguna pregunta que ha quedado huérfana en la presentación de resultados.

**¿De dónde vienen los beneficios?** Los 155,2 millones netos obtenidos en la operación **Euskaltel tienen mucho que decir** en los mismos, así como los 90 millones de dividendos de las participadas y los resultados por puesta en equivalencia.

Pero es parte de nuestro negocio, aunque no del “típicamente bancario”. Haber acertado en invertir estratégicamente nos permite hacer caja ahora, y gracias a ello **podemos seguir siendo el banco más solvente del sistema**. Bueno, ya sabemos que la solvencia penaliza la cuenta de resultados, pero es que no se puede estar en todos los sitios a la vez.



En el negocio típico mantenemos el tipo, que no es poco. Con poco margen de maniobra en la cuenta por la parte de arriba (el consabido Euribor, que nos trae de cabeza, excepto para quienes pagamos hipoteca, claro), Kutxabank demuestra que pese a la limitación para generar márgenes mejora sus ratios: más comisiones, más volumen gestionado en fondos y planes (recursos fuera de balance cada vez más importantes), sube la financiación, baja la morosidad...

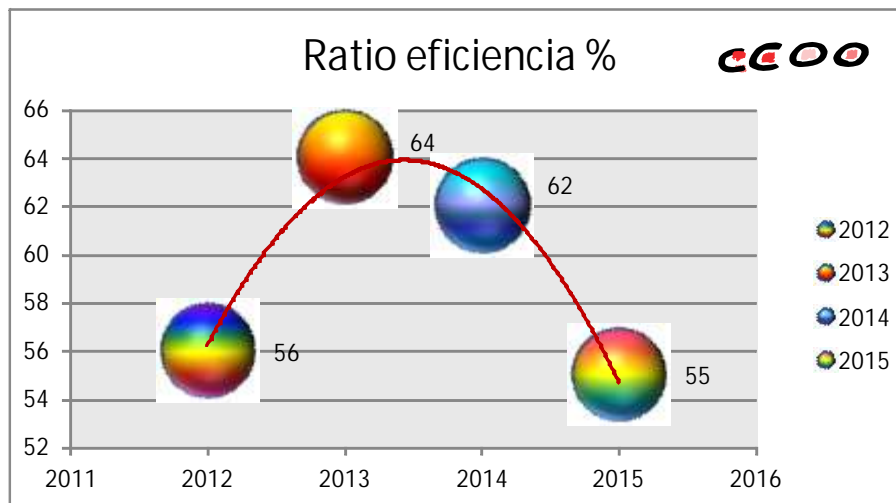


Y pese a todos estos buenos datos (los no tan buenos están un poco más ocultos, pues los trapos sucios se lavan en casa) **nos sorprende la desaparición del cacareado ratio de eficiencia** del discurso oficial. ¿No era el dato más preocupante, no era la nueva vara de medir a las entidades? En la nota de prensa de la entidad ni aparece mencionado, tampoco en la carta a la plantilla. **¿Acaso seguirá siendo tan malo** como el año pasado?

En 2014 tan importante guarismo se situó en Kutxabank en torno al 62% (64% en el 2013), mientras que lo deseable sería mantenerlo por debajo del 50%. Una cifra que nos situaba entre las peores entidades del país, pues gastábamos 62 euros para ingresar 100. Pero mejor ver la botella medio llena: teníamos más margen de maniobra que otras entidades para mejorarlo.

Resulta que pese a que los resultados oficiales publicados sitúan el ratio de eficiencia en el 63,3%, teniendo en cuenta el efecto de las prejubilaciones firmadas y el “exceso” de las dotaciones, **éste se situaría ya en torno al 55%**. Estos cálculos que hacemos en CCOO también fueron insinuados en la presentación de los resultados que se hizo en la convención de directivos. Se puede observar también en la positiva evolución del ROE (rentabilidad sobre recursos propios), que ha aumentado en casi un punto y medio hasta el 4,66% (por debajo de la media del sector, pero en clara mejoría, y por encima de entidades como Caixabank con un 3,4% y Popular con un 0,83%)

¡7 puntazos de mejora, no está nada mal! Se podrá argumentar que los ingresos vía Euskaltel son los que han operado con más fuerza en esta mejoría, y que sin esa aportación el ratio de eficiencia sería similar al año anterior. Pero no es así, al menos no es solo eso.



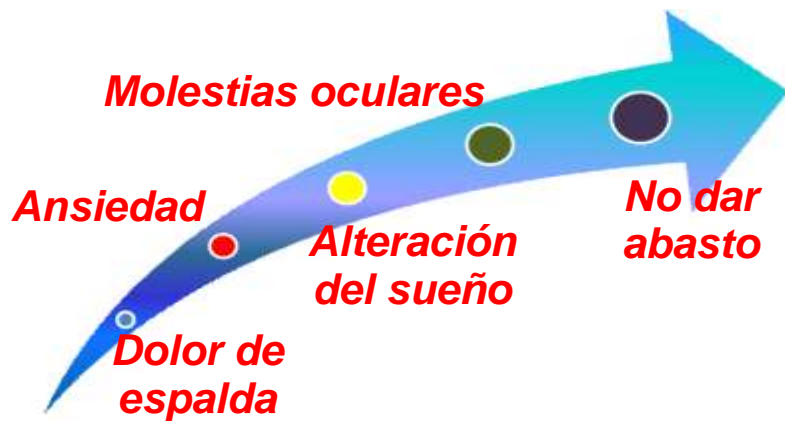
En 2015 también pesó la dotación de más de 50 millones (según nuestros cálculos) para acometer el plan de prejubilaciones que tendrá su efecto positivo en el ratio a partir de este año. Además, para eso están las plusvalías de las inversiones que se hicieron en su momento, para aportar en los momentos duros. **La mejora de la eficiencia es un hecho incontestable** que ha situado a Kutxabank no solo en la senda, sino también muy cerquita de la meta que marcaba el presidente. ¡Y varios años antes de lo previsto!

Por lo tanto, **la desaparición del ratio del discurso oficial** no es un hecho fortuito: **se debe a que es un buen dato**. Y quizá sea que no les parece conveniente contarnos que ya no hay tanta presión, en un momento en que nos encontramos a las puertas de negociar la renovación del convenio colectivo, para el que harán uso de toda la artillería en su intento de rebajar la cuenta de gastos de personal mediante el recorte de nuestras condiciones laborales.

Pero como el camino se hace al andar y hoy, aunque aún falte, el ratio de eficiencia es mejor que el de ayer, déjennos disfrutar de él un poquito, antes de que venga el tío Paco con las rebajas.

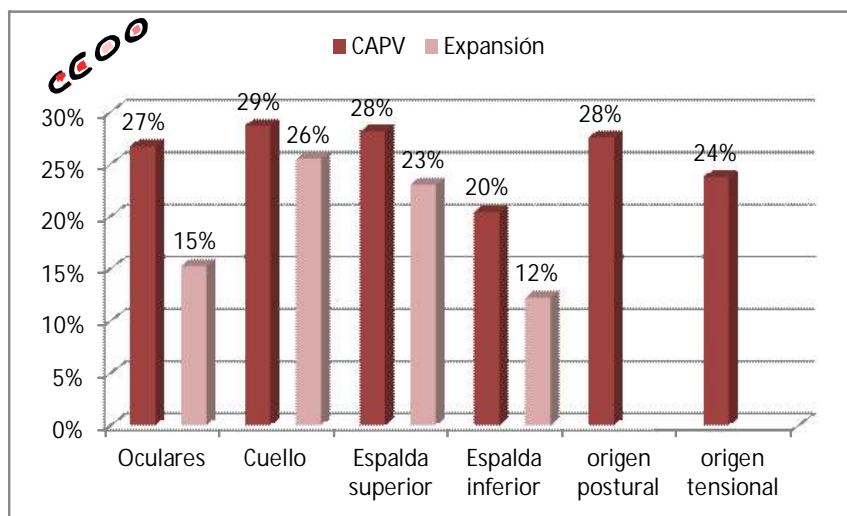
## Son de origen laboral

El número de compañeros y compañeras que en uno u otro momento han pasado por un periodo de incapacidad laboral transitoria ha ido aumentando en Kutxabank en los últimos años, hasta situarse en una **media anual que supera el 5%**. Incluso en algunos meses de 2015 se ha colocado a las puertas del 6%.



**La empresa siempre se ha negado a indagar en las causas laborales** de tan elevado dato. Cuando hemos pedido que lo desglosase por redes también se ha negado: *“la Ley no le obliga”*. Argumentando el derecho a la privacidad de datos de las personas, **se niega a poner números y porcentajes a las diferentes causas que lo provocan.**

### Molestias relacionadas con el trabajo

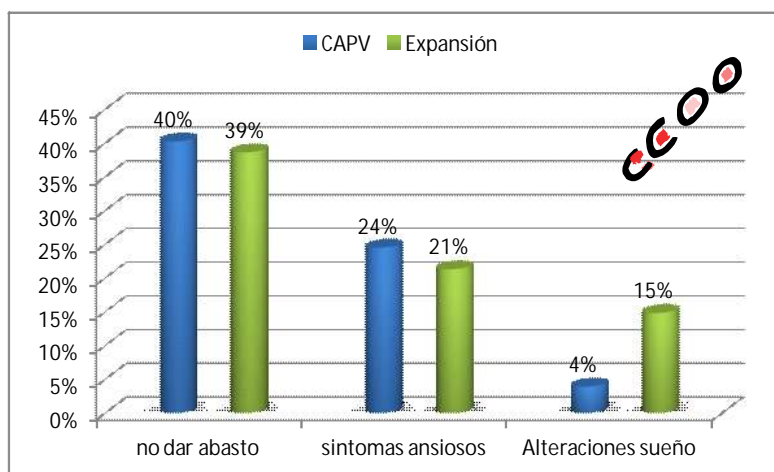


A lo que se niegan, en fin, es a que sepamos sus motivos, no vaya a ser que frías estadísticas pongan **rojo** sobre blanco que hay cosas que se están haciendo mal, que **las condiciones de nuestros puestos de trabajo son mejorables**, que la **presión que se ejerce es más que excesiva.**

Utilizando referencias medias, ¿ese más del 26% de la plantilla que manifiesta tener **molestias oculares** relacionadas con el trabajo tendrá algo que ver con una iluminación deficiente, programas informáticos con tamaño de letra no adecuada o pantallas obsoletas? Cuando un 28% de la misma refiere **molestias en cuello y parte superior de la espalda**, o el 20% en la **parte inferior de ésta**, ¿no nos encontraremos ante sillas en mal estado, puestos mal diseñados, pantallas mal situadas...?

Que más del 27,5% de la plantilla diga que estas **molestias son de origen postural**, y otro 23,7% las consideren de **origen tensional**, tiene que significar algo. ¿No indicarán estos datos que en nuestros puestos de trabajo y oficinas hay todavía bastantes cosas que corregir?

Sigamos. Las personas que tenemos la sensación de que **la cantidad de trabajo “nos sobrepasa”** superamos el 40% de la plantilla en Euskadi; a más del 24% nos produce **síntomas ansiosos** y a casi el 4% de esta plantilla (14,80% en Expansión) le produce **alteraciones del sueño**. Incluso tenemos compañeros y compañeras que manifiestan padecer **síntomas depresivos**. No es que se nos vaya la olla, es que parece que nos va a explotar. ¿No estaremos ante una presión desmedida hacia la plantilla? ¿Habrá incapacidades que contabilizar por estos motivos?



No sólo es gripe, hay causas laborales en esto. Entonces, ¿por qué se les da la espalda en esta empresa y se dejan de acometer sus soluciones?

# ¡120 razones para hacerlo ya!



En el momento de elaborar este boletín, tenemos en nuestras oficinas a **más de 120 personas con contrato de trabajo** bajo la modalidad de **prácticas de un año**. Estos compañeros y compañeras no han venido a cubrir la baja puntual de otro empleado o empleada, para eso les habrían ofrecido un contrato de interinidad, de duración bastante menor, en algunos casos de escasamente unos días.



A estos compañeros y compañeras se les ha hecho un contrato de un año y están a nuestro lado para paliar, solo parcialmente, la **carencia de personal** que estructuralmente tiene la empresa en estos momentos. Y todavía andamos cortos. Sí, todos tenemos claro que **la empresa tendrá que acometer, tarde o temprano, contratación de plantilla fija**.



Entonces, ¿por qué no empezar ya? Una de las obligaciones que adquirió nuestra entidad con la firma del último acuerdo laboral es la de cubrir **al menos 30 puestos de trabajo fijo**. Resaltamos al menos, porque si quiere pueden ser más.

30 puestos (al menos) que en CCOO consideramos que deben de ser cubiertos **mediante selección entre las personas** que han trabajado o lo están haciendo en nuestra empresa **con un contrato eventual o en prácticas**. Gente muy preparada, con ganas, a la que incluso la entidad ha formado profesionalmente y que pueden tener un futuro brillante en Kutxabank si se les da la oportunidad que están esperando. Dejarlos escapar sería darle oportunidades a la competencia.

No entendemos esta permanente práctica de la empresa de “*dejar para mañana lo que puede hacer hoy*”. En este caso, ¿qué necesidad tiene de demorar hasta el último momento lo que bien podría resolver este mismo mes? Ya en la primera reunión de seguimiento del acuerdo firmado preguntamos cuándo se llevaría a cabo esta contratación. Fija, no lo olvidemos.

**31**  
**DICIEMBRE**

CCOO

¡Uf!, vivían un momento en el que no daban abasto, nos vinieron a decir: el corto espacio de tiempo para administrar las prejubilaciones les tenía poco menos que colapsados. Luego vendría la gestión de los desaguisados personales que provocaron con los últimos traslados, la asignación de puestos a compañeros y compañeras de servicios centrales incorporados a la red comercial, la clasificación de oficinas que se acaba de publicar... Bien, parece que sí, que estaban bastante ocupados.

Pero eso fue el ayer, hoy seguro que no estarán tan agobiados. Entonces, ¿a qué esperar? **La empresa adquirió el compromiso, y cuanto antes lo cumpla mejor.**





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