

Sección
Sindical de
CC 00
Kutxabank

Contacta con nosotros

94 4017024
943 001425
945 162455

ccoo@kutxabank.es
kutxabank@servicios.ccoo.es

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

Nº 39

Abril 2016

Ante un horizonte gris

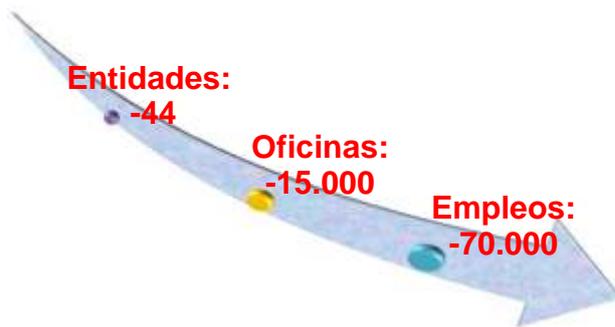


¿Estamos a las puertas de una nueva “reconversión” del sector financiero? Todo apunta a que así va a ser y los rumores son persistentes desde hace ya algún tiempo. Rara es la semana que no encontramos noticias de cierres, fusiones y más pérdida de empleo en nuestro sector.

La primera reconversión se produjo a partir del año 2008, impulsada por la crisis financiera como principal excusa. Y aunque en su inicio los gobiernos europeos aseguraron que “en el futuro no debían existir entidades sistémicas cuya quiebra pusiera en peligro la economía global”, lo cierto es que se dio el pistoletazo de salida a la mayor concentración de entidades de la historia bancaria.

Y a la vez **se aprovechó para acabar con las cajas de ahorro**, un modelo de gestión exitoso durante décadas, que la avaricia y la incompetencia de algunos acabó llevando al descrédito. Era la oportunidad esperada por los grandes capitales: por la vía del decreto y la imposición de la troika europea, las cajas **se transformaron en bancos**. El siguiente paso en la hoja de ruta fue el inicio de un “increíble” proceso de fusiones y absorciones que no parecía tener fin. El “tamaño sí importa” se escuchaba por los pasillos, y todas las entidades preferían ser cola de león en vez de cabeza de ratón.

De las más de 60 entidades financieras existentes en el año 2007 se ha pasado a las 16 actuales (sin contar con las cajas rurales, todavía pendientes de su propio proceso de reestructuración). El rápido crecimiento que trataron de impulsar algunas de estas entidades, por la vía de la fusión o de la absorción, se las llevó por delante: Banca Cívica, Caja Duero-Caja España, Unnim o las cajas gallegas. Pensaron que todo el monte era orégano, y cayeron al precipicio.



En este furor por la fusión bancaria, el empleo del sector ha sufrido una **pérdida de más de 70.000 puestos de trabajo** y algo más de **15.000 oficinas cerradas**, fundamentalmente por la duplicidad de redes.

CCOO

Pasada la prueba de la supervivencia, donde sólo quedaron los más fuertes, parecía que entrábamos en un periodo de calma.

Pero no, en realidad estábamos en el ojo del huracán. A esta "tormenta perfecta" se le ha unido ahora un entorno económico en el que es casi imposible generar beneficios, donde la vía más efectiva para alcanzar resultados y unos mejores ratios de eficiencia es la reducción de costes. Y a ello se ha lanzado la banca, como si nuevamente la vida le fuera en ello.



Así pues, la futura reconversión bancaria estará marcada por los siguientes factores:



1) Reducción del número de oficinas

El ratio de habitantes por oficina en Europa es de poco más de 2.100, mientras en España es de algo más de 1.400. El modelo europeo de oficinas grandes, con más plantilla (una media de 15 empleados y empleadas) contrasta con el nuestro (6 personas por oficina). Y las entidades van a apostar por **cerrar las oficinas más pequeñas y concentrar el negocio en otras más grandes.**



La banca cree que esta reducción de la extensa red bancaria actual le permitirá aumentar su rentabilidad. Según datos de Funcas, se espera que en un futuro cercano se aborde el cierre de 3.000 oficinas de las 31.000 actuales, cifra de cierres que otros analistas elevan hasta las 9.000.

2) Reducción de plantilla

Por pura lógica, a menos oficinas, menor necesidad de plantilla. Los cálculos más alarmistas hablan de **que se perderán entre 14.500 y 30.000 empleos**. Algunas entidades ya han anunciado sus recortes de personal: Unicaja, como resultado de su fusión con Ceiss, y el Santander, por el cierre de oficinas.

La clave será, una vez más, el modelo de salidas que se ofrezca a las plantillas actuales. Desde **CCOO no dudamos en exigir** que esta reducción siga el modelo de **prejubilaciones y bajas voluntarias**. Entidades que están alcanzando cientos de millones de beneficios, miles en el caso de los bancos más grandes, no pueden afrontar procesos de despidos colectivos.



La dirección del banco castellano-leonés, filial de Unicaja Banco, ha anunciado a los sindicatos la próxima apertura de un ERE para despedir a 1.120 personas, lo que supone casi un 33% de la plantilla actual.

3) Nuevas fusiones

En estos momentos, con unas exigencias de capitalización cada vez mayores y un negocio típico que no es rentable, destinar grandes sumas de dinero a la compra de entidades pequeñas por parte de otras de mayor tamaño no parece que resulte atractivo, al no ofrecer tales compras muchas expectativas de retorno de la inversión. Otra cosa es lo que suceda con aquellas entidades con ayudas públicas (Bankia, BMN, Liberbank), que sí podrían “venderse” a precio de saldo.

También podrían darse fusiones entre entidades, como forma de buscar más rentabilidad mediante la reducción de costes. Algunos bancos de tamaño medio pueden ser candidatos. En cualquier caso, todo apunta a que **la concentración del sector en menos bancos aún no ha terminado.**

CincoDías

lunes, 18 de abril de 2016

Goirigolzarri retrasa a 2018 el nuevo proceso de fusiones en España



4) La apuesta tecnológica

Aquí las cosas, o no se hacen, o se hacen a lo grande. La apuesta por llevar el negocio a las nuevas tecnologías está convirtiendo a nuestro sector en el más puntero a nivel europeo. Todas las entidades se han lanzado a la carrera, en un proceso que aún no está claro cómo se consolidará ni qué rentabilidad ofrecerá la fuerte inversión que se está realizando.

Y esta nueva forma de comunicarse con el cliente **será decisiva a la hora de afrontar cierres de oficinas y menores necesidades de plantilla.** Por no decir, también, una plantilla diferente.



CCOO

¿Y cómo afectará todo esto a Kutxabank?

Nuestra entidad sigue siendo una pequeña isla en el sector bancario, porque **tiene características que nos hacen diferentes** (para lo bueno y lo malo) y que son parte inherente de nuestra fortaleza.



Nuestra red de oficinas ya ha sufrido una importante reducción que ha convertido a prácticamente todas en rentables, así que no parece necesario un proceso de cierre masivo. Tal vez la empresa piense seguir contrayendo la red, cerrando oficinas pequeñas, pero esa no ha de ser la apuesta de la dirección. Apostar por la presencia de oficinas de Kutxabank debe convertirse en uno de los ejes del futuro.

Tampoco pensamos que una fusión con otra entidad, comprar otro banco o ser comprados deban ser opciones que se contemplen. Kutxabank está demostrando que su **esquema actual funciona y es rentable**. Arriesgarse con operaciones corporativas inciertas sería un error que podría poner en riesgo nuestro futuro.

En definitiva, un sector en plena transformación a la que no podrá ser ajena la propia Kutxabank. Pero insistimos en que nuestra forma de abordar esta reconversión debe ser propia, adaptada a nuestras necesidades y apostando por una plantilla que, cada vez más, está dando sobradas muestras de su capacidad de transformación y adaptación al futuro.

Seguimos contando con la **plantilla más envejecida** del sector, por lo que la apuesta por las **prejubilaciones** como forma de alcanzar mayor eficiencia y rentabilidad debe ser el eje central. Sin embargo, **nuestras oficinas están infradotadas en personal**, por lo que se necesita también, si se quiere consolidar el futuro, abordar sin demora un proceso importante de **contratación**.

CCOO



Innecesario Tramposo Injusto

Tras meses escuchando “que viene el lobo”, éste por fin se materializaba a las puertas. Y así, justo antes de las vacaciones de Semana Santa, la dirección de Cajasur (en realidad RRHH de Kutxabank) y Asprobank llegaron a un acuerdo para formalizar un nuevo ERTE. Claro, cuando te ofrecen “muerte”, parece que “susto” no es tan malo.

Sin embargo, pese a que el acuerdo ofrece 2 años más de garantía de empleo a la plantilla -su principal virtud-, **en CCOO hemos decidido no ratificarlo**. Habrá quien piense en Kutxabank que a nosotros ni nos va ni nos viene lo que pase allá abajo, que Córdoba está muy lejos, que su situación es diferente... No es así, nos importa y mucho.

No nos equivoquemos, quienes aplican estas medidas son los mismos en Kutxabank que en Cajasur. Y como dice el refrán, cuando veas las barbas de tu vecino pelar...

Pero primero hagamos un poco de historia.

CCOO

Quando Cajasur
fue intervenida,
éstas eran sus cifras



Un ERE muy duro.

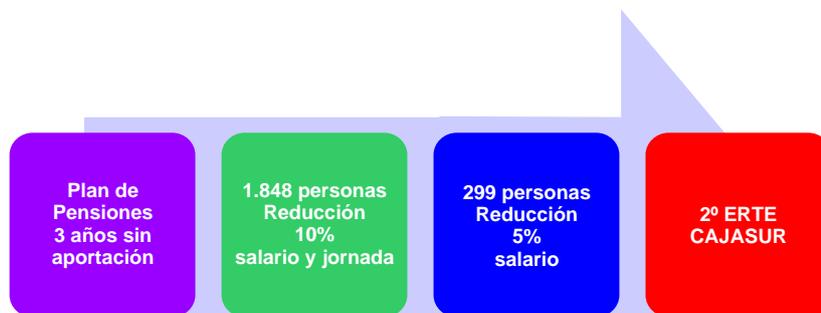
La Iglesia dejó los milagros en manos de los mortales y pudimos comprobar lo que todos sabemos: que no existen, que son un cuento. La situación de la caja era desesperada. Con un agujero que según todos los medios superaba los 2.000 millones de euros cuando en 2010 se adjudicó a bbk, cerró ese ejercicio con unas pérdidas que superaron los 1.300 millones. Las medidas que se acordaron, con la participación del 100% de la representación sindical, fueron muy duras y, cuando adquirió Cajasur, bbk se convirtió en la primera entidad del sector financiero que aplicó un ERE con extinción de más de 668 contratos, entre despidos, suspensiones de contrato, bajas voluntarias y prejubilaciones.



Con él se pretendía conseguir un ahorro anual de costes de personal de más de 36 millones de euros, como una de las patas de una transformación necesaria para la supervivencia de la entidad. El entonces presidente de Kutxabank anunciaba que este ajuste sería suficiente y que Cajasur entraría en beneficios. Esperaba alcanzar los 50 millones en pocos años y para lograrlo, aparte de con las prejubilaciones, se contaba con la salida voluntaria, mediante bajas incentivadas y suspensiones de contrato, de 240 trabajadoras y trabajadores.



Se pensó que con esto bastaría para garantizar la supervivencia de la entidad. No fue así y, tras una desastrosa gestión en la que todo era echar balones fuera para explicar por qué la entidad no mejoraba de forma sustancial, la dirección comenzó a repetir que “sobraban 400 personas”. Los sindicatos -nuevamente con unanimidad- aceptamos un nuevo esfuerzo y nos encontramos con el segundo ERTE. Eso sí, esta vez con una diferencia muy notable: sin despidos. También en esta ocasión firmamos toda la representación sindical y pactamos una garantía de empleo hasta el año 2016 incluido.



Esto fue lo que supuso este ERTE acordado en Cajasur

Pero algo olía podrido en Córdoba porque, pese a que en los años de ERTE Cajasur ofrecía beneficios (11,7 y 13,3 millones de euros respectivamente) y continuaba con la política de dotaciones voluntarias (60 millones de euros anuales), el mensaje a la plantilla seguía siendo el mismo: “sobran 400 personas”.

Hasta aquí la historia, larga y angustiosa, de los últimos 5 años en los que bbk antes y ahora Kutxabank marcan los destinos de los compañeros y compañeras de Cajasur. Tras la importante labor de saneamiento llevada a cabo por la matriz, la amenaza a la estabilidad de la plantilla sigue pendiendo sobre sus cabezas. Y eso tras 5 años de beneficios.



CCOO

El presente

La enferma Cajasur, lejos de mejorar, parece que cada vez va a peor. La dirección argumenta tras cada medida de rebaja salarial que “con esta medicación se va a recuperar”. Pero, a la hora de la verdad, siempre vuelven con que “hay que tomar más medicina”, sin importar lo amarga que la misma sea.

El tercer ERTE en poco más de 5 años se firmó en marzo, pero bien podría haber sido el 1 de noviembre, porque la empresa apareció en la mesa de negociación con un “truco o trato”. 2015 se cerró, en cifras de la propia empresa, con 13,3 millones de beneficio y una reducción de la cuenta de gastos de personal cercana a los 10,7 millones. Sin embargo, la dirección vino de pronto a anunciar que estimaba que en 2016, “si no se hacía nada”, se ingresarían 47 millones menos, por lo que podrían darse pérdidas de más de 30 millones. ¡Toma ya!

Gracias a la reforma laboral basta con esta previsión para poder plantear un ERTE y así lo han hecho. Pero ni siquiera se han molestado en documentar exhaustivamente de dónde salían esos cálculos tan negativos, cómo habían llegado a tal conclusión. No lo consideraron necesario, pues ya estaba todo acordado con el sindicato mayoritario. Además, después del repetido susto “sobran 400”, ofrecer garantía de empleo de 2 años adicionales parecía un trato suficiente.

No obstante, para CCOO esta negociación venía viciada desde el inicio. **No está justificada la necesidad de** adopción de **nuevas medidas de ajuste salarial**, la única vía que ha planteado la dirección para la mejora de resultados en la entidad. Con ella nos sitúan en un escenario en el que parece que la supervivencia de Cajasur depende única y exclusivamente de que la plantilla acepte más y más recortes.

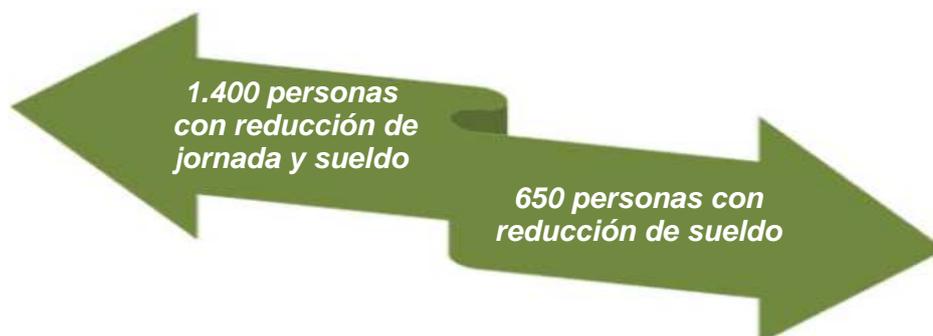
La empresa se ha esmerado en publicitar el acuerdo alcanzado con “la mayoría sindical” en Cajasur, que todos sabemos que sólo abarca a Asprobank y al único delegado de UGT. Ocultan intencionadamente que por primera vez no han contado con la firma de toda la representación sindical, ya que **CCOO hemos decidido no suscribir este nuevo ERTE.**

Y las razones para no hacerlo son estas:

1) No es necesario. Actúan como trileros, enseñándonos la bolita de los beneficios año tras año para luego venir a decirnos que no son reales. La contabilidad de las empresas grandes es muy creativa y difícil de desentrañar, porque faltan datos. Pero aun siendo cierto que Kutxabank ha “puesto” mucho dinero en Cajasur, no lo es menos que se ha producido un retorno de la inversión del que nunca hablan. No podemos aceptar planteamientos de nuevos recortes cuando **se ha cerrado el ejercicio con beneficios por 5º año consecutivo.**



2) Es discriminatorio. 1.400 personas en un ERTE con reducción salarial (10%) y de jornada (20 y 22 días menos de trabajo cada año) y otras 650 con reducción salarial (del 3,5% al 6,5%) trabajando el calendario laboral completo. ¿Acaso quienes ocupan puestos de dirección, subdirección, banca personal, pymes, mandos intermedios, etc. tienen menos derechos que el resto? **Carece de equidad** sacar a un colectivo de personas tan grande del ERTE.



3) **Es asimétrico** en su impacto económico. **La plantilla más joven**, aquella a la que le quedan más años de servicio, es la que **financia una parte importante de las prejubilaciones**. Las condiciones de éstas, similares a las de Kutxabank, son las más altas del sector. Y no se puede sostener que a la vez que se reduce el salario de quien se queda se esté dispuesto a pagar más que en el resto del sector a quien se puede marchar. Mientras se exige un esfuerzo colectivo a toda la plantilla, parece que la oferta de prejubilación no supone ningún recorte y la empresa financia gran parte de la dotación de las prejubilaciones con lo que se ahorra en sueldos de quienes se quedan.

4) **Es tramposo**. Hablan de **mecanismos de recuperación** para los que **nunca se cumplirán** las condiciones necesarias que se han establecido. No se cumplieron las del anterior ERTE, con el que **la plantilla** sufrió un recorte de 29 millones de los que **no ha recuperado ni un solo euro**, a pesar de que en el mismo periodo la empresa ha dado 24 millones de beneficio (10,7 millones en 2014 y 13,3 millones de euros en 2015). Y no se cumplirán las condiciones del envejecido mecanismo de recuperación pactadas en este ERTE, que lo fía todo al albur del capricho de la dirección y su creatividad contable. Otra vez Cajasur dará beneficios, pero la plantilla habrá visto volar parte de su salario.



5) **Es injusto**. El sindicato mayoritario, en solitario también, pactó con la empresa la transformación de una paga lineal de 2 millones en un bonus en torno a 1 millón de euros, que la dirección distribuye como le da la gana y a quien cree conveniente. En el mes de abril, **un mes después de firmar el ERTE, se pagará este millón en variable**. Es incuestionable que en el pacto **esta remuneración debería de haber sido la primera en “caer”**, en beneficio de una menor reducción salarial general.

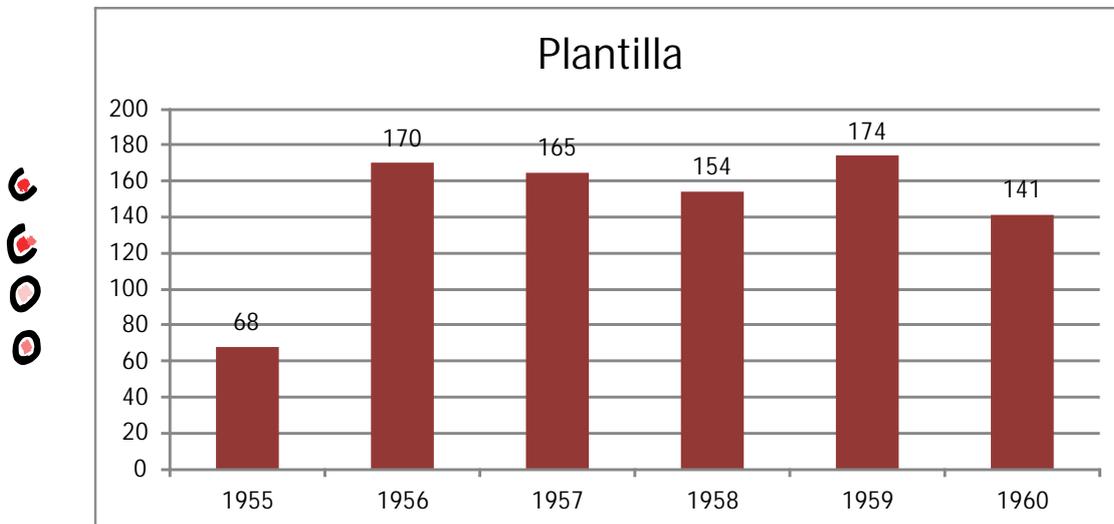
He ahí pues el truco, también el trato, que se ha firmado. A CCOO todas estas nos parecen razones más que suficientes para no estar de acuerdo, porque pensamos que hay otra forma de hacer las cosas, otras “medicinas” para tomar. No todo puede pasar por el recurso a la amenaza permanente sobre el puesto de trabajo para hacernos tragar aceite de ricino. Ha llegado el momento de superar en Cajasur esa fase de “que no echen a nadie a la calle” y entrar en otra de lucha por el mantenimiento y mejora de las condiciones laborales.

Finalizaremos retomando el principio: ¿a la plantilla de Kutxabank qué le va en este envite? En CCOO lo tenemos claro: tarde o temprano todo se contagia, sobre todo lo malo. Si los experimentos a los que someten a la plantilla de Cajasur les salen bien, ¿alguien tiene dudas de que querrán aplicarlos aquí? Defender las condiciones laborales en Kutxabank también pasa por hacerlo con las de los compañeros y compañeras de Andalucía. Y por no caer en la trampa empresarial que nos ha dividido en dos plantillas.

Se puede hacer más

El plan de prejubilaciones que se va a implementar en Cajasur, que se extiende a las personas nacidas en los años 1958 y 1959, ha vuelto a abrir el debate entre las trabajadoras y trabajadores de Kutxabank. Y si bien no es posible hablar de este plan sin tener en cuenta también el recorte salarial del 10% que conlleva para toda su plantilla y que la situación de las dos empresas es muy diferente, sí que es cierto que la comparación con el acuerdo alcanzado en kutxabank a finales del año pasado resulta, como cualquier comparación de este tipo, odiosa.

Durante la negociación del último acuerdo laboral, desde CCOO insistimos a la empresa en que las salidas por prejubilación había que extenderlas a las personas nacidas en el año 1956. La dirección mostró su lado intransigente y no hubo forma de que accediese a tal petición, cerrando de esta forma las puertas a la que podría haber constituido una nueva tanda de prejubilaciones en nuestra entidad.



Sin embargo Kutxabank ha mostrado en Cajasur que puede ser más ambiciosa a la hora de dar salida al colectivo de más edad. Y dado que lo ha hecho, consideramos que actualmente la empresa carece de argumentos de peso para no acometer, en el segundo semestre de este año, **un nuevo proceso que se extienda a las personas nacidas en 1955, 1956 y 1957.**

Hablamos de un colectivo de alrededor de **420 personas**, cuya salida permitiría rebajar nuevamente los costes salariales y hacerlo **sin impacto negativo para el resto de la plantilla**, a diferencia de lo acordado en Cajasur, donde para prejubilarse a poco más de 100 personas se va a reducir el sueldo en un 10% al resto. De esta forma alcanzaríamos prácticamente todo el ahorro que marca el plan de desarrollo de negocio y se mejoraría sensiblemente el ratio de eficiencia, colocándolo por encima del sector.

Evidentemente, y dada la escasez de empleados y empleadas con la que trabajamos actualmente en Kutxabank, **estas prejubilaciones tendrían que venir acompañadas necesariamente de un plan de contratación de gente joven** mucho más ambicioso que el actual. Hay que tener en cuenta que, si queremos ser una empresa más eficiente, con mayores beneficios y más solvente aún, se deben dar los pasos necesarios para rejuvenecer una plantilla que supera la media de edad de toda la banca española.

CCOO



Desde **CCOO** ya hemos trasladado a la empresa esta petición, que completaremos en próximas fechas con una propuesta más detallada.



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