

IBAETA
Portuetxe Kalea 10
20018 Donostia
Tfno.: 943 001 425
ccoo@kutxa.es

Sección
sindical de
CC OO
Kutxabank

Vital
Pº de la Biosfera 6
01013 Vitoria-Gasteiz
Tfno.: 945 162 455
ccoovital@cajavital.es

bbk
Rodríguez Arias 1, 4º
48008 Bilbao
Tfno.: 944 017 024
bbk@comfia.ccoo.es

Nº 4

ekaina 2012 junio

www.comfia.net/kutxabank/

Urte bete baino ez!

Azken Maiatzaren 24ean Partido Popularraren Gobernuari euskarria ematen dioten diputatuen antzezpen berri baten lekukoak izan ginen, haiek esandakoaren arauera gustatzen ez zaizkien eta hartu nahi ez dituzten baina beharrezkoak diren neurriak hartu zituzten berriro. Hor dago, oraindik sinetsi ahal dutenentzat.

Ondorioa: Beste buelta bat herri honetako langileen lan baldintzak itotzen dituen torniketeari. Horren emaitza, lan erreforma delakoa are gehiago gogortu dute Kongresuaren Emplegu Batzordean.



¡Un año nada más!

El pasado 24 de mayo asistimos a una nueva representación de los diputados y diputadas que dan soporte al Gobierno del Partido Popular en la que volvieron a tomar esas medidas que dicen no querer, que dicen no gustarles, pero que dicen "ser necesarias". Ahí queda, para quienes todavía se lo puedan creer.

El resultado: otra vuelta de tuerca al torniquete que estrangula las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras en este país. Fruto de ello, la mal llamada reforma laboral sufrió un fuerte endurecimiento en la Comisión de Empleo del Congreso.

Entre otros, en dos aspectos fundamentales:

En el primero, la empresa podrá modificar de forma unilateral (hasta un 10%) la jornada laboral. Como ejemplo, en el caso de Kutxabank esto podría suponer 156 horas al año, que podrían ser distribuidas a su criterio: entrar más tarde y salir antes por la mañana, ampliar el número de tardes a trabajar, o el de sábados...

En la segunda modificación, más importante aún, rebajan a un año la prórroga de los convenios colectivos vencidos, la famosa ultraactividad. ¡Sí, un añito; nada más!



Hasta esta reforma, aunque un convenio colectivo de empresa venciese continuaba aplicándose, excepto en aquellas cláusulas transitorias o de aplicación temporal, como la subida salarial. De esta forma, ante un bloqueo de la negociación por cualquiera de las partes, la plantilla mantenía sus condiciones laborales intactas.

Sin embargo, la reforma laboral hace que la prórroga sea de tan solo un año. Si se alcanza un acuerdo antes, será éste el que se aplique. Pero si no lo hay, el convenio decae, desaparece, y pasa a aplicarse el convenio colectivo de ámbito superior. En nuestro caso el Convenio Estatal de Banca.

En Kutxabank tenemos dos situaciones. La de los colectivos provenientes de Kutxa y Vital, que gracias a la firma de CCOO, PK y GIV renovaron sus convenios antes de la integración, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, y que tendrían la protección que los mismos les ofrecen, más el año de ultraactividad, como mínimo hasta el 31 de diciembre de 2014.

El colectivo de BBK está en diferente situación. Solo CCOO quiso renovar el convenio; el resto de sindicatos, en un alarde de irrealidad, se negaron, con justificaciones que entran en el marco de intereses sindicales pero contrarios a los de la plantilla. Así pues, ya está en prórroga por ultraactividad y, cuando entren en vigor las nuevas modificaciones, le quedará menos de un año de vida, previsiblemente hasta febrero de 2013.

Pero, ¿qué pasará cuando decaiga? La respuesta es taxativa: desaparecen las condiciones más ventajosas que tuviera con respecto a lo fijado en el Convenio Colectivo de Banca. Hablando claro, la empresa podría dejar de pagar el seguro médico, la ayuda por hijos, la aportación a la EPSV, las subidas por antigüedad, dejar de publicar la clasificación de oficinas y aplicar lo que al respecto establezca el convenio que resulte de aplicación, si es que establece algo. Todo con amparo legal.

Esta nueva situación pone de relieve ahora el porqué de la estrategia dilatoria de la empresa en la negociación del convenio colectivo: o pasamos por el aro o la plantilla de BBK se quedará sin él dentro de un año. La barrera a una aplicación de este aspecto de la reforma laboral a unas personas, las procedentes de BBK, es precisamente la existencia de otros dos colectivos, los que vienen de Kutxa y Vital, protegidos por su convenio y lo “feo” que resultaría “cebarse” con el primero. ¿Es una barrera lo suficientemente disuasoria ante la “exquisita sensibilidad” de la que hace gala la empresa? ¿No habrá que pensar en otras?



Curiosamente, lo que los sindicatos nacionalistas querían conseguir, un convenio cuyo ámbito sea exclusivamente Euskadi, puede convertirse exactamente en lo contrario: uno de ámbito estatal, pero no negociado en nuestra empresa, sino en el sector. ¡Buena jugada!

No menos curioso es lo que ALE decía querer conseguir, el “blindaje de las condiciones laborales”, y que es lo que han tirado a la basura. Podrían desaparecer todas aquellas que sean más ventajosas del convenio de BBK. ¡Qué gran visión!

CCOO pedirá a la dirección de Kutxabank que se avenga a renovar el convenio de BBK para que las tres plantillas tengamos la misma situación de protección. Y pediremos al resto de sindicatos que firmen también, en un ejercicio quizás carente de sentido en tanto que ya conocemos su posición: antes perder condiciones laborales que claudicar en postulados sindicales. Pero, por intentarlo, que no quede.

NUNCA TAN POCOS HICIERON TANTO (SIN HACER NADA) POR TANTOS

Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
(Procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. (Art. 14, seis, 3.)

En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a 12 de febrero de 2012, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de la fecha mencionada. (Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados a 12 de febrero de 2012).



Tanto dar la vara durante la negociación del último convenio de BBK con el dichoso blindaje y ahora descubrimos que el secreto estaba, precisamente, en no firmarlo.

Con la sagacidad que les caracteriza, estas nuevas lumbreras, cuya luz ilumina el panorama sindical cual Faro de Alejandría, nos ilustran con otra genialidad: resulta que las plantillas de Kutxa y Vital lo tienen crudo con la reforma laboral y el asunto de la ultraactividad a causa de que tienen el convenio firmado y en vigor, de manera que, cuando venza el 31 de diciembre de 2013, "solo" tendrán un año de vigencia. Lo guay del Paraguay es la situación de la plantilla proveniente de BBK, que con el convenio vencido y sin firmar tiene garantizada la vigencia del mismo "ad eternum", o sea, para siempre. Interpretación que ya nos gustaría encontrar en la disposición transitoria recogida en el cuadro, recientemente aprobada en el Congreso, pero que no llegamos a verla por muchas lecturas que se le puedan hacer.

Así que ya saben los malandrines del FMI y del Banco Central Europeo, los supuestos expertos (unos "piernas", oiga) del Gobierno, la CEOE y FEDEA: los convenios que se firmen a partir de la reforma laboral decaerán al año de su vencimiento, pero los que ya estaban vencidos antes de la misma, como el de BBK, tendrán una vigencia ilimitada en el tiempo. ¡Ahí es nada! Así que a sentarnos, fumarnos un puro y a vivir.

No crean que quienes discurren con semejante osadía –hay que eludir responsabilidades como sea- se van a arredrar por pequeños inconvenientes como que, de ser cierta tamaña maravilla, la plantilla de BBK no volvería a tener una subida salarial en su vida. Para eso ya se les ocurrirá algo. Como, por ejemplo, que la culpa la tiene CCOO. Se admiten apuestas.

Mientras tanto, y como decía, al parecer, una pintada en Madrid: "NO PASA NADA, HAY DINERO PARA RATO".



CCOO

La “Carrera C” (Convenio de Kutxa)

En nuestro boletín de mayo mostrábamos una comparativa salarial, para los niveles más bajos, entre los derechos actualmente recogidos en los convenios de las tres cajas de origen y la plataforma que la empresa ha puesto encima de la mesa para negociar el convenio colectivo.

Buscando profundizar un poco más en este capítulo, fundamental en la negociación de todo convenio, en esta ocasión nos centramos en uno de los recorridos profesionales más comunes en Kutxa, la denominada “Carrera C”, en la que se encuadran los gestores comerciales G.O.C. (Gestor Oportunidades Comerciales), las carteras personalizadas de particulares y empresas, así como determinados puestos de gestores técnicos en los servicios centrales. Pero antes, tenemos que tener en cuenta una serie de características previas:

La antigüedad en Kutxa se empieza a devengar desde la obtención del contrato indefinido y superación, en su caso, del periodo de prueba. Esto hace que, para que los cálculos sean correctos, debamos considerarlo **anualizado** aunque su pago corresponde a su vencimiento.

El techo máximo de ascenso en dicha carrera se produce en dos momentos:

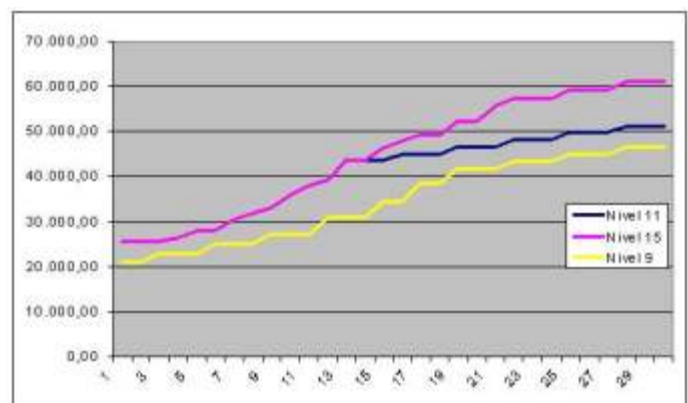
Automático por antigüedad, ascendiendo progresivamente hasta el Nivel 11 (equivalente al 10 en Bbk y 9 en la de Kutxabank).

Con evaluaciones positivas. Una vez terminado el recorrido de ascenso automático se puede superar este nivel **cada dos años**, con evaluaciones positivas del responsable, pudiendo consolidar niveles hasta el 15.

El efecto antigüedad es trascendente porque en modo alguno se ve sustituido por el incremento salarial contenido en el ascenso automático. Además, con carácter de plus individual, todas las personas que están enmarcadas en esta carrera perciben un complemento de 100€ mensuales.

También aquí habría diferencias notables con la plataforma de la empresa.

		Kutxa		Kutxabank
N. Máx.		Nivel 11	Nivel 15	Nivel 9
A Ñ O S	1	25.645,68	25.645,68	21.000,00
	2	25.645,68	25.645,68	21.000,00
	3	25.645,68	25.645,68	23.000,00
	4	26.623,44	26.623,44	23.000,00
	5	28.090,50	28.090,50	23.000,00
	10	35.859,38	35.859,38	27.231,54
	15	43.669,33	46.299,37	34.740,16
	20	46.708,45	52.158,23	41.839,70
	25	49.747,57	59.381,57	45.186,88
	30	51.267,13	61.254,91	46.860,47



En 30 años, un sueldo anual casi un 15% menor si la carrera parase en el nivel 11, el garantizado por antigüedad, y más del 22% menos si llegara a alcanzar el nivel 15, lo que vuelve a ratificar la importancia del recorte propuesto.

Creemos necesario recordar que la clasificación profesional es fruto de muchos años de esfuerzo negociador en nuestras cajas de origen que en modo alguno podemos obviar, pues nos dotan de alternativas para una gestión y clasificación de la plantilla eficiente, constituyendo a su vez un elemento motivador para la misma. Algo que, insistimos, no podemos olvidar.

La retribución variable.

Dentro de los capítulos que conforman la retribución salarial los hay unos que se ven más y otros que lo hacen menos. Entre los primeros, enseguida nos viene a la mente el sueldo base, trienios, pluses varios, etc. Entre los segundos, ¿a quién no le suena algo eso de la “retribución variable”?



Alguien nos hizo ver, tras la difusión de nuestro anterior boletín, que no la habíamos tenido en cuenta en la comparativa salarial que mostrábamos en él. Y tenía razón, aunque, en reciprocidad, también le hicimos notar que esa comparativa se refería a la tropa más tropa, la que se chupa todas las guardias, y que mayoritariamente de retribución variable no ve nada más que lo que lee.

Pero es cierto, decimos, y tiene su importancia, porque en esto se pueden producir grandes diferencias. Empezando por lo más fácil, en Vital no existe; todo está en las tablas salariales. No ocurre lo mismo en BBK y Kutxa, donde este tipo de moneda es algo común años ha ya, con lo que las retribuciones finales de quienes las puedan recibir van, lógicamente, más allá de lo publicado en sus tablas.



Si la misma no sale reflejada en nuestros cuadros es tan solo porque carecemos de información para ello. Como hemos dicho, su aplicación es dispar según la caja de procedencia y la empresa no nos suele facilitar este tipo de datos. Y en esto, la negociación del convenio constituye una magnífica oportunidad de mejora en su regulación, tanto en los criterios de aplicación como en sus aspectos de información y control sindical.

Clasificación de oficinas

La propuesta de la dirección en la clasificación de oficinas es el punto clave en la estrategia de desregulación y desmontaje del futuro convenio de Kutxabank. A efectos prácticos, nos centraremos en la actualmente vigente en BBK, cuya regulación puede resultar más completa y que será la que previsiblemente constituirá la referencia a tomar en el nuevo convenio colectivo.

En BBK, a la hora de clasificar las oficinas, se tienen en cuenta estas variables:

Volumen de negocio de las oficinas al cierre de cada ejercicio.

Media de referencia: la cifra que ofrece este valor de referencia se obtiene de calcular la media del volumen de negocio de las oficinas que en la clasificación anterior se encuadraban en los grupos B, C o D.

Teniendo en cuenta lo anterior, las oficinas se clasifican en uno de estos grupos:

Especiales: cuando su volumen de negocio supere el 335% de la media.

Grupo A: cuando iguale o supere el 175% de la media.

Grupo B: si iguala o supera el 125% de la media.

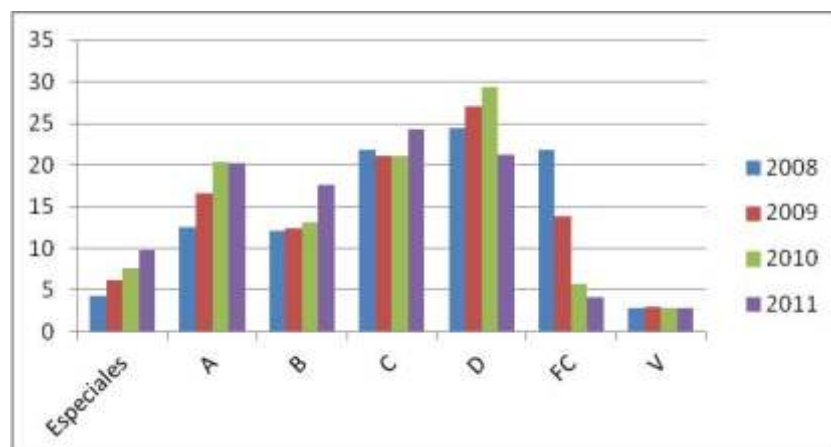
Grupo C: las que igualen o superen el 75% de la media.

Grupo D: cuando el volumen de negocio sea inferior al 75% de la media y no pertenezcan a los grupos FC o V.

Grupo FC (Fuera de Clasificación): oficinas que no han alcanzado el umbral de rentabilidad. Cuando hayan transcurrido tres años desde su apertura, las que continúen por debajo de dicho umbral se mantendrán en este grupo. Si el número de ellas sobrepasara el 4% del total de oficinas, las más próximas al umbral de rentabilidad entrarán en la clasificación en el grupo D.

Grupo V: se podrán clasificar cada año hasta un 3% de oficinas en razón de su escasa dimensión, su dependencia de otras oficinas o unidades o su especificidad.

Desde que entró en vigor la clasificación de oficinas, en el año 2008, la evolución del número de ellas por cada grupo es la que se muestra en el cuadro que mostramos.



Se puede observar que, desde entonces y hasta 2011, se ha incrementado el número de oficinas de los grupos Especial, A, y B, manteniéndose las de los C y D y disminuyendo las del FC a medida que se incorporaban a la clasificación.

Puestos de dirección y subdirección de oficinas. Aquí está el quid de la cuestión. En función de en qué grupo esté clasificada una oficina, los puestos de dirección y subdirección tendrán asignado un nivel retributivo y un complemento de puesto, según se puede ver en esta tabla.

Grupo	Puesto	Nivel	Complemento
Especial	Dirección	III	7.517 €
A	Dirección	IV	6.443 €
B	Dirección	V	5.369 €
CI	Dirección	V	4.295 €
D	Dirección	VI	3.758 €
F C	Dirección	VII	2.148 €
Especial	Subdirección	V	4.295 €
A	Subdirección	VI	3.436 €
B	Subdirección	VIII	1.074 €
C	Subdirección	IX	1.074 €

El trabajo de una oficina para incrementar su volumen de negocio hace que vaya escalando posiciones en la clasificación y repercute directamente en un incremento de los niveles salariales y de complementos.

Ante esto, en la mesa de convenio nos encontraríamos con dos propuestas bien diferenciadas:

La de la dirección: desregulación total. Propone que sea la propia empresa la que cada año determine los criterios para clasificar oficinas. Esto llevaría directamente a una inseguridad en la carrera profesional que no es de recibo. Además, podrían utilizar esta indefinición en los criterios para manejar a su antojo las oficinas y producir una rebaja de las retribuciones de las direcciones y subdirecciones.

Nuestra propuesta: incluir en el nuevo convenio el actual sistema de clasificación de oficinas de BBK. Si la dirección quiere cambiar este modelo, podemos escuchar sus propuestas y discutir las, pero no pasamos por aceptar una desregulación. Tiene que existir un sistema claro, reglado y con vocación de continuidad.



Denuncia

En Comisiones Obreras siempre hemos asumido nuestra responsabilidad en todos y cada uno de los artículos que publicamos y/o correos que os remitimos. No es nuestro estilo escudarnos en el anonimato a la hora de denunciar públicamente situaciones que la plantilla sufre día a día. Sin embargo, tras nuestro comunicado de hace unas semanas, en el que denunciábamos las actuaciones desmedidas del jefe de zona de Levante, hemos recibido, entre otras reacciones de apoyo, el escrito que a continuación reproducimos. Y lo hacemos porque, aun entendiendo perfectamente que todos tenemos objetivos que alcanzar, no comprendemos ni compartimos la actitud de algunos responsables que piensan, equivocadamente, que la mejor manera de "motivar" a quienes componen su equipo es atemorizarles.



kutxa

Por fin se empiezan a destapar las 'malas practicas' utilizadas por algunos de los directivos de kutxa, que llevamos sufriendo desde hace años. Un voto a favor de CCOO que tiene la valentia de sacarlo a la luz y además actuar conforme a los mecanismos legales oportunos.

Comentaré el caso de un área de Gipuzkoa, y acciones sufridas en lo que llevamos este año 2012. Machaque absoluto orientado a la venta de 'productos' exigiendo compromisos diarios, semanales, mensuales por gestor, seguimiento obsesivo de las llamadas a clientes, entrevistas a realizar (Por adelantado), qué productos les vamos a ofrecer, etc. Todo ello acompañado de comentarios como : ' Si los gestores no venden, irán a ventanilla'. ' El gestor que no venda lo suficiente lo trasladaremos y pondremos a gestores que vienen de la expansión', ' tenemos una lista de lo que venden los gestores para entregarla semanalmente a Martinez Jorcano'. En fin , perlas sin desperdicio. La última de hoy mismo ha sido: 'Preparaos que nos va a pasar como a Banca Cívica, 1500 empleados a la calle, así que haced bien los deberes'.

Bueno, no me extiendo más , si creéis oportuno lo publicais, están instalando el miedo como herramienta de presión y de consecución de objetivos. Por favor, ya está bien, que alguien acabe con esto.....



Efectos de la Integración Informática

La aplicación Besaide está próxima a cumplir sus 100 días en Cajasur. Nuestros compañeros y compañeras no han necesitado tanto tiempo para valorar sus efectos y, en el comunicado que remitieron a la plantilla, lo veían así

dos meses después y más cosas

Mañana día 19, harán dos meses del llamado “Big Bang” informático: implantación del Besaide. Hemos querido dejar transcurrir un prudente plazo para realizar nuestra valoración, el propio cambio operativo, la resistencia a todo cambio, los primeros días de ajuste,... Dos meses después nos ratificamos en nuestra primera impresión: la actual configuración de Besaide NO mejora las condiciones de trabajo de los/as empleados/as de Cajasur, al contrario las ralentiza, estresa a los/as trabajadores/as, prestando un peor servicio a los/as clientes.

Besaide parece concebido exclusivamente para el mayor control de las tareas de los/as trabajadores/as, y diseñado para un número reducido de clientes. Para la actual masificación de clientela en Cajasur, Besaide no es el mejor modelo de gestión.

En el proceso de implantación debemos reconocer el gran esfuerzo de la plantilla en su formación, la ampliación de dos días en vacaciones, o la paciencia de la clientela. Pero, también, se han producido graves errores de base: la implantación de un nuevo sistema operativo es una modificación sustancial de nuestras condiciones de trabajo, y tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debió ser conocido e informado por el Comité de Salud Laboral. Estas omisiones son recogidas en el Régimen Sancionador de la L.P.R.L. como falta grave y con fuertes sanciones.

Besaide esta originando una coartada indeseable: la proliferación de horas extras, no reconocidas, no pagadas, y NO cotizadas a las Seguridad Social (recordar en este momento que en el convenio de nuestra matriz, prohíbe expresamente las horas extraordinarias), es decir que al fraude a las arcas públicas y al bolsillo de los trabajadores/as, se suma en nuestro caso el insolidario ejemplo de poner en la calle de forma traumática a 150 trabajadores/as y en contraprestación, echar horas y horas extraordinarias. Iniciaremos una campaña de denuncia ante la Inspección de Trabajo de esta circunstancia, si no se corrige.

Besaide con ser una herramienta a la que nos tendremos que acostumbrar trabajadores y clientes, no es el problema más grave ni el que más nos preocupa, paralelamente se consolidan estructuras de mandos intermedios que viendo la falta de voluntad por parte de la dirección de la empresa, de modificar el status quo heredado, se portan como verdaderos reyezuelos de taifas haciendo y deshaciendo a su antojo con lenguajes del miedo, amenazas y coacciones. Son por ello un factor de estrés y presión, cuyas consecuencias en la salud de los/as trabajadores/as no tardaremos en conocer, con las consiguientes bajas y pérdidas de horas de trabajo.

No se pueden tapar las ineficiencias y errores con compensaciones, se trata de situar las bases de un trabajo de calidad tanto en recursos técnicos eficaces y ajustados, como humanos profesionales y democráticos. Como positivo Besaide aflorará quién es en realidad cada uno, distinguirá entre quien trabaja y quien aparenta que trabaja.

Por último, también estamos a las expectativas del futuro del propio grupo Kutxabank, que presentando unos inmejorables ratios de solvencia, carece de dimensión suficiente. Ante el panorama de restructuración del sector financiero, creemos más positivo el acuerdo para redimensionarse que compras que puedan resultar de muy difícil digestión. Seguimos a la expectativa, porque este puede ser el problema más grave o no.

Un mes después, recogemos esto en nuestro boletín sencillamente porque la próxima integración informática está al caer. No será mañana, pero su fecha se acerca día a día. Sin novedad para una parte, que conocen el sistema desde siempre, supondrá importantes cambios para quienes procedamos de Kutxa o Vital.

¿Y entonces qué, estaremos preparados? Sabemos que la situación no es comparable pero, ¿se reproducirán también aquí las necesidades de prolongar la jornada? ¿Volverá a ser la plantilla la que nuevamente ponga el esfuerzo, para que luego la empresa se haga "la orejas" a la hora de compensárselo? El hecho de que ya hoy se abuse a la hora de ofertar formación o convocar reuniones fuera de la jornada laboral no favorece el optimismo. Esperemos equivocarnos y que nuestros recelos se queden tan solo en eso, en recelos. ¡Ya se verá!



Multa a *Euskaltel*

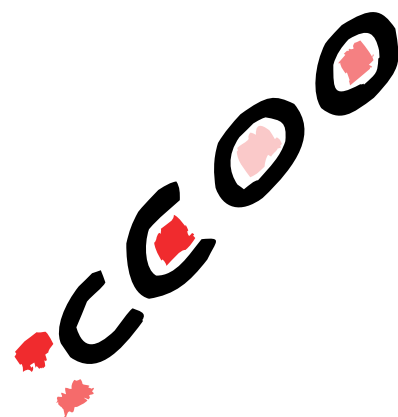
¡Tranquilidad, que noventa millones... no son nada!

O quizás, si se mira mejor en estos momentos de tijeretazos, es el equivalente a 3 veces el coste social de todos los trabajadores y trabajadoras de Kutxabank. Sí, ése que se han propuesto reducir en su plataforma: paga de 25 años, igualatorio, complemento ILT... Y sí, también es ésa la cantidad de los beneficios que esta empresa ha tenido que destinar para hacer frente a su parte de la multa de 222 millones de euros impuesta a la empresa Euskaltel, de la que tiene el 68% del capital.

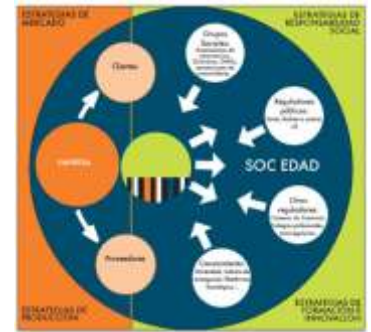
Pero estos millones en pérdidas no vienen de una mala inversión empresarial de Euskaltel, o de una mala gestión de su equipo directivo, sino que proceden de la decisión de romper, de forma unilateral, un contrato firmado con otra empresa (y eso que no solo era "palabra de vasco"), pensando que los tribunales europeos iban a ser un chollo.

La ruptura con Orange se produjo en el año 2006. ¿Quiénes eran los responsables de Euskaltel, y de las cajas vascas, en aquellas fechas? Casualidades del destino, ninguno está ya de responsable de esas empresas, aunque suponemos que sí disfrutando de un merecido descanso. Porque, al fin y al cabo, ellos no tienen que poner ni un euro, ya que aquí nadie tiene responsabilidades económicas, ni penales, cuando el dinero es de otros, en gran parte dinero público.

En fin, 90 milloncejos para pagar el órdago a la grande con carta chica que esos dirigentes lanzaron en su día y que los tribunales han dejado claro que fue un mal farol.



Luces y sombras de la RSE en Kutxabank



La Responsabilidad Social Empresarial es un valor que afecta a la propia concepción del modelo empresarial en todos sus procesos, tanto de gobierno, como de producción y de relación con los denominados grupos de interés y con la propia sociedad donde desarrolla sus actividades.

Kutxabank define como grupos de interés a clientes, proveedores, equipo humano y a la sociedad en general. Dentro del grupo se presentan logros destacables que demuestran el valor que nuestra empresa atribuye a la RSE. Estos logros, importantes, son:

Con los Clientes



- Acertada política de productos, donde su comercialización se realiza con absoluta transparencia y claridad, no estando la entidad envuelta en ningún producto polémico como Swaps, deuda subordinada, preferentes, etc. y habiendo resuelto satisfactoriamente las preferentes de Cajasur.
- Firma del código de buenas prácticas bancarias.
- Una gestión sostenible del riesgo que se ve reflejada en las incidencias sufridas por nuestra clientela frente a la competencia.

Con las personas que componemos la plantilla:

- Apuesta decida por el diálogo social, refrendado por los acuerdos firmados entre la entidad y la mayoría de la representación sindical, permitiendo integrar en Cajasur toda la plantilla de BBK en Andalucía, así como regular las condiciones de aquellos empleados y empleadas de Cajasur que se han integrado en la plantilla de Kutxabank. Mención especial merece la firma del acuerdo laboral que ha establecido un marco regulador para la integración de las 3 cajas vascas en Kutxabank.
- Una política de remuneración de la alta dirección que, aunque desorbitada si se compara con la remuneración que percibe gran parte de la plantilla, se encuentra muy alejada de las prácticas inaceptables que rodean al sector (cláusulas de blindajes, pensiones de jubilación inaceptables, retribuciones en especie) y cuya responsabilidad merecer ser resaltada.

Con los proveedores:

- Se ha generalizado tanto la homologación como la evaluación anual de todos los proveedores.
- Se ha incluido un compromiso ético en materia de RSE en los contratos de compra.
- Impulso del crecimiento de las compras a las empresas del Tercer Sector y Economía Social.



Pero en el terreno de la RSE todavía queda mucho por avanzar y, dentro del grupo Kutxabank, se advierten serias y también importantes sombras:

MOBBING



Sin ninguna duda, uno de los principales lunares en esta materia en nuestro banco radica en una cuestión tan delicada como son los riesgos psicosociales. En 2009 se realizaron las evaluaciones, utilizando el método ISTAS, de estos riesgos a los que está sometida la plantilla, en las que se obtuvieron unos resultados que solo se pueden calificar de desastrosos. Tres años más tarde no se ha producido el más mínimo avance y, lo que es más grave, no se aprecia voluntad por parte de la empresa de avanzar ni reactivar el proceso, dando sensación de intentar apartarlo en vía muerta, lo cual resulta intolerable desde el punto de vista de la RSE.

El porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración y órganos de poder y toma de decisiones en Kutxabank es absolutamente minoritario. Además, hay que corregir la medición de la brecha salarial, incorporando criterios cuya relación refleje la categoría profesional en ambos sexos.

Una propuesta patronal para la negociación de un convenio colectivo que prende bajar los salarios, recortar los trienios, hacer desaparecer el desarrollo profesional, menor retribución en los puestos de sucursales y servicios centrales, incrementar el caudal horario, recortar y hacer desaparecer en muchos casos los beneficios sociales y un suma y sigue, y que no tiene justificación alguna en una empresa con los ratios, cifras y resultados de Kutxabank, difícilmente puede encajar en una "Empresa Socialmente Responsable".







Un sistema de evaluación del desempeño, sin participación de la persona evaluada, absolutamente unidireccional y subjetivo, y que no está refrendado por la representación sindical.

Se hace necesario incorporar modelos de ISR (Inversión Socialmente Responsable) en las políticas de inversión de Kutxabank, especialmente en los fondos de pensiones de los empleados y empleadas.

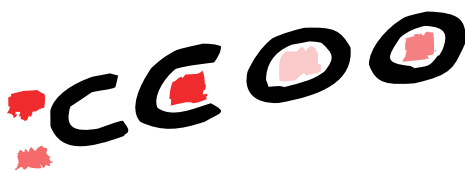
Otro aspecto importante es el reconocimiento de los sindicatos como representantes del grupo de interés de trabajadoras y trabajadores en los procesos, fundamentalmente alrededor de la elaboración de las memorias de RSE, debiéndose abrir un diálogo positivo en torno al desarrollo sostenible y la interacción de la empresa con la sociedad.

Además, hay que estar vigilantes a un reciente informe de SETEM en el que se denuncia que las cajas vascas incumplen, tanto de manera directa como a través de empresas participadas, determinados aspectos en materia de RSE. En dicho informe se destaca:



- 
El elevado número de préstamos a partidos políticos, siendo esta empresa una de las 3 entidades que más créditos les ha concedido, habiéndose incluso condonado alguno de ellos.
- 
La participación de Kutxabank en empresas que operan en Guinea Ecuatorial, país en el que impera un régimen dictatorial desde 1979.
- 
La participación e inversión en empresas que producen armamento controvertido.
- 
La participación en empresas que mantienen sociedades en paraísos fiscales.
- 
Una sentencia condenatoria a Kutxa por fraude de ley.
- 
La participación en empresas con impactos medioambientales negativos.

Nos consta que algunas de estas actuaciones ya han sido corregidas y estamos convencidos de que, en consonancia con las demostraciones realizadas por la entidad, las que falten se irán solucionando.



el mundo ha cambiado

“El mundo ha cambiado. Lo siento en el agua, lo siento en la tierra, lo huelo en el aire. Mucho de lo que era, se ha perdido.”

(El Señor de los Anillos)

La crisis, que empezó como financiera, está ampliándose cada día más. Económica, social, política, de valores... Hoy en día todo está en crisis. Las fuerzas del “Señor Oscuro” del poder económico (el anillo único) campan a sus anchas y no parece existir nadie con fuerzas suficientes para oponérsele. Los portadores del resto de los anillos (los políticos, la economía, la sociedad...) se rinden uno tras otro a su poder desmedido.

Pero aún queda una última línea de defensa. En Comisiones Obreras no nos vamos a dejar doblegar. El equilibrio de fuerzas se ha roto, la ley ya no ampara a los trabajadores y trabajadoras y la desregulación, el capricho de las patronales y el deseo de los tiburones económicos, están acabando con todo.

Y pronto solo nos quedará una salida: el conflicto. Fue la lucha de la clase trabajadora en el fin de la dictadura, y el inicio de la democracia, la que consiguió alcanzar el estado de bienestar que ahora nos quieren arrebatarse.

La mejor defensa, nuestro mejor ataque, es la afiliación sindical a CCOO. Defendemos nuestra empresa, pero también defendemos nuestra sociedad. No somos ni localistas ni apolíticos, lo que no quiere decir que nos debamos ni nos pleguemos a ningún partido. Medítalo. De tu afiliación dependerá gran parte del futuro que queremos construir.

Aquí abajo tienes tu ficha.



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.