

Araba Pº de la Biosfera 6  
01013 Vitoria-Gasteiz  
Tfno.: 945 162 455

Sección  
Sindical de  
CC OO  
Kutzabank

Bizkaia Rodríguez Arias 5, 1º  
48008 Bilbao  
Tfno.: 944 017 024

Gipuzkoa IBAETA  
Portuetxe Kalea 10  
20018 Donostia  
Tfno.: 943 001 425

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

**Nº 32** Mayo 2015 *Maiatza*

[www.comfia.net/kutzabank/](http://www.comfia.net/kutzabank/)

## ¿Será tan bueno como se espera?

Lo hemos anunciado varias veces durante estos meses, pero parece que finalmente esta es la buena: todo indica que esta semana el consejo de administración de Kutxabank nombrará al consejero delegado, cargo impuesto por el BCE y en el que parece que se ha fiado todo el futuro de la entidad, dada la parálisis en la que llevamos inmersos desde hace más de medio año.

Nombramiento que puede coincidir con la esperada decisión del regulador sobre la concertación o no de las 3 fundaciones, que puede que nos permita salvar el matchball. Esperamos que, en breve, tengamos diseñado por fin el plan estratégico, ése por el que tenemos que pagar a Deloitte para que diga a quienes nos dirigen lo que de sobra sabemos. En fin, que no tenemos claro si estamos ante el final del túnel, el inicio de una nueva ruta o un poco o nada de ambas.



## Espero den bezain ona izango da?

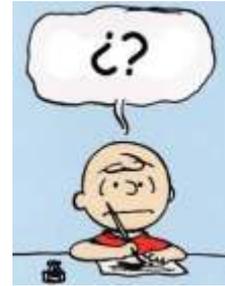
Azkenean, kontseilari delegatua aste honetan izendatuko dela dirudi. Sei hilabete pasata ildo gabe daramatzagunez, kontseilari berriari entitatearen etorkizun osoa fidatuko zaiola pentsa dezakegu. Izendapen honekin batera, fundazioen itundako ekintzari buruzko jarrera, jakinaraziko digu Espainako Bankuak

Adierazten dutenez, laister ere, plan estrategikoa ezagutuko dugu. Hori bai, horretarako Deloitte-ri ordaindu beharko diogu iadanik dakiguna jakiteko.

Kontseilari gora, kontseilari behera... horrela daramagu bolada luze bat. Ia-ia kiniela antolatu da leku batzuetan. Hori bai, gizonen izenak agertu dira behin eta berriro. Eta zergatik ez emakume baten izena? Inork ez du pentsatu emakume bat izan daitekenik kontseilaria.

Kutzabanken emakumeen eta gizonen arteko desberdinkeria nabarmendua da, batez ere gohiko postuetan. Izendapen berriari egoera hau zuzentzeko neurriak har ditzala eskatzen diogu.

Mientras tanto, las incógnitas que se ciernen sobre el futuro de nuestra entidad no hacen sino aumentar la inquietud entre la plantilla. Las preguntas, unas nuevas y otras reiteradas, surgen por doquier y no han sido merecedoras de otra respuesta por parte de la dirección de la empresa que el más absoluto silencio.



Una dirección, encerrada en la seguridad que dan sus despachos de las alturas, que no ha querido lanzar ningún mensaje tranquilizador: ni sobre el futuro de la entidad, ni en defensa de nuestro empleo, ni mucho menos en defensa de nuestras condiciones laborales. Y es esta falta de atención a la plantilla lo que siembra el desánimo y la confusión entre nosotros y nosotras. ¿Será el nuevo consejero el llamado a despejar estas dudas?



CCOO



Un consejero delegado... ¿Y por qué no consejera? Al parecer, nadie en las encuestas maneja la posibilidad de que tan esperado nombramiento recaiga sobre una mujer, dejando patente con ello que, bajo un engañoso espejo de igualdad, la desigualdad de oportunidades constituye una realidad en Kutxabank. Sí, lo que se viene a llamar el "techo de cristal" existe en esta empresa, y estamos por la labor de hacerlo añicos. También esperamos, y en esto le exigiremos mucho al nuevo nombramiento, que se acometan soluciones eficaces para corregir estos desequilibrios. ¿Estará a la altura?



De momento el presidente no ha querido bajar a la arena de las cuestiones laborales, ninguneando a la representación de la plantilla como si no fuera parte esencial del proyecto de la entidad. No ha entendido que el cambio de caja a banco no lleva parejo el fin de toda una filosofía y cultura de empresa como la nuestra. Que no se equivoque, tarde o temprano tendrá que atender nuestros llamamientos para negociar temas esenciales en Kutxabank. Cuanto antes lo haga mejor, evitaremos premuras innecesarias que solo entorpecerían el logro de acuerdos.

Y, en este sentido, seguiremos insistiendo sin temor a resultar cansinos. En CCOO tenemos marcada una hoja de ruta muy clara, que lleva 6 meses en la nevera de la empresa por la falta de interés de esta dirección: la reedición del acuerdo laboral que permita el rejuvenecimiento de la plantilla, mediante prejubilaciones y nueva contratación; que recoja un plan de retorno de los compañeros y compañeras trasladadas que lo deseen; que incluya otras medidas de desvinculación, ya sea parcial o total, definitiva o temporal.

## Acuerdo Laboral

Rejuvenecimiento

Retorno

Contratación

Prejubilaciones

Clasificación de puestos

...

**¡YA!**

CCOO

Una hoja de ruta a la que se tiene que dar salida mediante la negociación en los próximos meses.

Di  
**N** 

al horario  
**ILEGAL**  
en Kutxabank  
CCOO

## Más apariencia que realidad

El 8 de marzo hace tiempo que se nos quedó atrás; sin embargo, llegará otro nuevo. Recordarás que ese día hablábamos del techo de cristal, esa barrera transparente que hace más difícil, si no impide a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad.

En estos días, en los que estamos inmersos en la elaboración del Plan de Igualdad de nuestra empresa, es un buen momento para recordar a la entidad que en Kutxabank también existe, y que debe romperse, como de hecho ya ocurre en otras entidades.



Veamos un ejemplo palmario. En este deshojar la margarita que sufrimos desde hace unos meses sobre el nombramiento o no de un consejero delegado, **ni una sola vez se ha hecho mención de la posibilidad de nombrar una consejera delegada**. Si nos atenemos al porcentaje total de mujeres y hombres que componen nuestra plantilla (52% mujeres, 48% hombres), sorprende especialmente que en esta margarita no haya una sola mujer.



Claro que la sorpresa inicial deja de serlo si pasamos de una visión general a un análisis más detallado, como veréis un poco más adelante.

A estas alturas esperamos que el Presidente ya haya deshojado su particular flor. Con lo que ha costado, no pretendemos que cambie su decisión; ¡solo de pensar en otros 6 meses de espera, nos produce escalofríos!

A lo que sí aspiramos es a que tan codiciado puesto sea ocupado por una persona con mayor sensibilidad para estos temas que la demostrada hasta ahora por la empresa. Deseamos que en la reorganización del organigrama, que dicen vendrá de la mano de esta persona, haya una mayor presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad. Esperamos, pues, a alguien con ideas claras, y con capacidad para trasladarlas a toda la empresa.

Queremos que sea una persona capaz de implicar a toda la organización en la conciliación de la vida personal y laboral. Y he aquí dos ideas básicas que deberían caer en cascada, empezando por los máximos directivos:



**1** Las reuniones, al nivel que sean, deben programarse dentro de la jornada laboral. Hombres y mujeres de esta empresa tienen vida fuera de la misma: el que no tiene hijos o hijas, tiene padres o madres dependientes, o tiene curso de macramé... Lo que sea, pero la disposición e implicación del personal no debe medirse por la capacidad de saltarse el horario pactado en convenio. Alguien que sale a su hora, que respeta su horario, no trabaja menos ni tiene menor compromiso con la empresa que quien se queda sistemáticamente hasta las seis de la tarde.



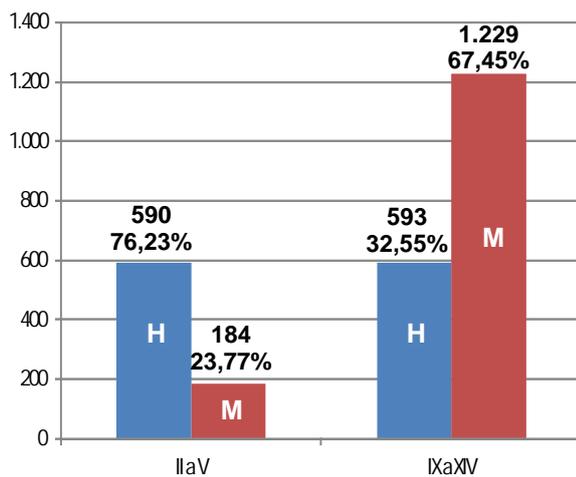
**2** La jornada laboral está para cumplirse. Si hay departamentos u oficinas donde día sí y día también se sale a las 5 o 6 de la tarde, estamos ante un problema evidente: o falta personal, y se está cubriendo esa carencia a costa de nuestro tiempo libre, o el responsable no debería de seguir siéndolo. No tendría que haber, no se tendría que permitir la permanencia de responsables de departamento, oficina o área que desconozcan el significado de la palabra conciliación.



¡No esperamos un cambio radical, no somos tan optimistas! Esperamos que el consejero delegado (sí, damos por hecho que será un hombre, pero estaremos encantados de rectificar si nos equivocamos) aporte una visión diferente que nos lleve a corregir los desequilibrios actuales.

## Una apariencia engañosa

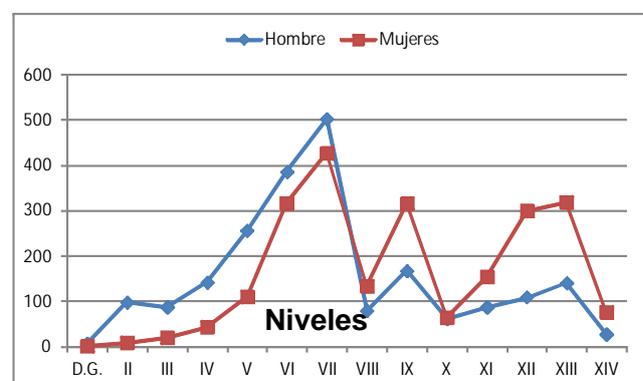
Ha llegado el momento de las estadísticas. Y lo haremos a diciembre de 2014, al fin y al cabo no ha habido grandes cambios desde entonces. El primer gráfico nos puede llamar a engaño, la plantilla está compuesta por un 51,62% de mujeres y un 48,38% de hombres. Sin embargo, la cosa cambia si nos fijamos en los niveles más altos (II a V) y más bajos (IX a XIV).



	II a V	%	IX a XIV	%
<b>Hombres</b>	590	76,23%	593	32,55%
<b>Mujeres</b>	184	23,77%	1.229	67,45%
<b>Total</b>	774		1.822	



Plantilla Kutxabank por niveles



## Los puestos de dirección

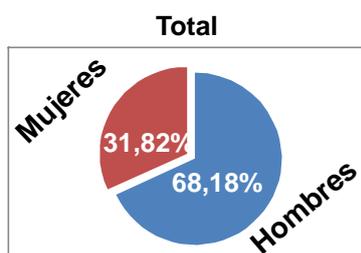
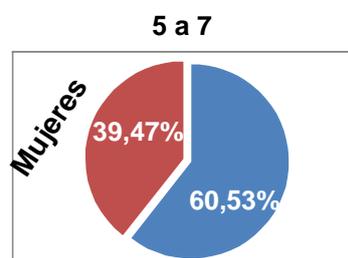
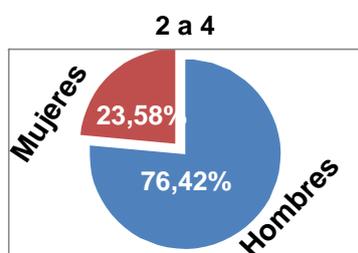
**Dirección de primer nivel.** Nos referimos lógicamente a la presidencia, vicepresidencia, direcciones generales y demás generalato adjunto... Y al comité de dirección, por supuesto. **La presencia de mujeres** es casi, casi simbólica: **¡no alcanza el 15%! Únicamente 5 ocupan puestos de primer nivel.** ¡Anda que no queda nada por recorrer hasta alcanzar un cierto equilibrio!



	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Presidencia y vicepresidencia			3	100,00%	3
Dirección General	1	14,29%	6	85,71%	7
Dirección General Adjunta			2	100,00%	2
Comité de Dirección	4	18,18%	18	81,82%	22
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>14,71%</b>	<b>29</b>	<b>85,29%</b>	<b>34</b>



## Jerarquizados



**Otros puestos de dirección.** Aquí se encuentran los puestos que en el lenguaje de la entidad se califican como jerarquizados: **el porcentaje de mujeres “jerarquizadas” no alcanza el 32%** de estos puestos. Representación que se reduce aún más si nos centramos en los niveles de jerarquización más altos (2, 3 y 4), bajando a un escaso 23,58%.

En este epígrafe se engloban las direcciones de área, de banca de empresa, banca personal, departamento y zonas. Así como subdirecciones de zona, jefaturas de unidad y responsables de equipo.

Jerarquizado	Hombres	%	Mujeres	%	Total
2	33	73,33%	12	26,67%	45
3	16	76,19%	5	23,81%	21
4	32	80,00%	8	20,00%	40
<b>Suma</b>	<b>81</b>	<b>76,42%</b>	<b>25</b>	<b>23,58%</b>	<b>106</b>
5	31	60,78%	20	39,22%	51
6	20	58,82%	14	41,18%	34
7	18	62,07%	11	37,93%	29
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>68,18%</b>	<b>70</b>	<b>31,82%</b>	<b>220</b>

Tal y como se ve en el cuadro, en los máximos niveles de responsabilidad dentro del área de negocio la presencia de mujeres es simbólica: en direcciones de zona supone únicamente el 30%, y en el resto su presencia se reduce a un caso en el área de banca personal.

Jerar-quizado	Dir. Zona		Sub. Zona		Dir. B. Empresas		Dir. B. Personal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2	13	7	1		1		2	
3	3				1		1	1
4			9		2			
<b>Total</b>	16	7	10	0	4	0	3	1

**En direcciones de área y departamento, así como en jefaturas de unidad y responsables de equipo, el porcentaje de mujeres se mueve** en un abanico de **entre el 25% y el 39%**, dándose una mayor presencia en los nivel más bajos de responsabilidad. Aún más grave: las jefaturas de unidad tienen dos grados de jerarquización, niveles 4 y 5, y responsables de equipo otros dos, niveles 6 y 7. Tanto en uno como en el otro, los niveles más altos, 4 y 6 respectivamente, están copados claramente por hombres, ubicándose la mayor parte de jefas de unidad en el nivel 5 y de responsables de equipo en el 7.



### Una desigualdad sustentada en falsos mitos

Es típico que estos datos se “justifiquen” con el argumento de la edad, de la entrada tardía de la mujer al mercado laboral, de... Y en parte pueden ser ciertos, pero solo en parte. He aquí los datos por fechas de entrada:

ENTRADA	MUJERES	HOMBRES
1970-1979	19%	81%
1980-1989	47%	53%
1990-1999	60%	40%
2000-2004	55%	45%
2005-2014	66%	34%

Mamá, llevas la capa del revés



Quizás pudiera ser fácil de entender, si se analizan los datos de jerarquizados con las fechas de entrada, que hasta la década de los 80 la mayor parte de los puestos estuviesen ocupados por hombres, y ya menos hasta la de los 90. Ahora bien, más complicado resulta “justificar” estas discrepancias a partir de ese momento, donde los porcentajes de entrada tienen un vuelco. Y sin embargo, la presencia de hombres es notablemente superior en todos los jerarquizados, excepto en los de nivel 5, donde hay mayor número de mujeres que de hombres entrados entre 1990 y 2005. En el resto de niveles la desproporción es clara, algo incomprensible teniendo en cuenta los datos de plantilla a finales de 2014.



## Tiempos pasados no justifican la desigualdad de oportunidades de hoy

**Direcciones y subdirecciones de oficinas.** Bueno, aquí no pinta tan mal, pues sí que hay un cierto equilibrio en ambos casos. Con un matiz: si el equilibrio se considera con una distribución entre el 40 y 60%, las direcciones de mayor responsabilidad (oficinas especiales, A y B) “rozan el larguero”, como se suele decir, en detrimento de las mujeres.

No ocurre lo mismo en las oficinas de “menor responsabilidad” (E y F), así como en las subdirecciones de oficina.

Oficina	Total	Dirección				Subdirección				
		Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%
ESP	32	20	62,50%	12	37,50%	31	14	45,16%	17	54,84%
A	63	37	58,73%	26	41,27%	56	19	33,93%	37	66,07%
B	124	73	58,87%	51	41,13%	103	45	43,69%	58	56,31%
C	153	87	56,86%	66	43,14%	70	23	32,86%	47	67,14%
D	153	88	57,52%	65	42,48%					
E	60	32	53,33%	28	46,67%					
F	24	11	45,83%	13	54,17%					

**Puestos especializados.** Incluimos en este grupo los puestos de técnicos especializados y especializados avanzados, tanto de oficinas como de servicios centrales. Y, al igual que ocurre con los puestos de dirección analizados antes, los puestos de mayor responsabilidad (avanzados A y B), están copados por hombres, lo mismo da que hablemos de central o de oficinas.

		Total	Mujeres	%	Hombres	%
<b>Avanzado</b>	<b>A</b>	11	2	18,18%	9	81,82%
	<b>B</b>	30	10	33,33%	20	66,67%
	<b>C</b>	164	66	40,24%	98	59,76%
<b>Especializado</b>	<b>A</b>	238	125	52,52%	113	47,48%
	<b>B</b>	40	21	52,50%	19	47,50%
	<b>C</b>	167	106	63,47%	61	36,53%

En los puestos de técnicos especializados, ocupados mayoritariamente por personal entrado en los últimos 15 años (sobre todo los B y C), el número de mujeres es notablemente superior al de los hombres.



Vamos, que resulta patente que queda mucho por hacer en esta empresa en materia de igualdad y es una de las tareas que esperamos que el nuevo consejero aborde con decisión y celeridad.



## Como en los toros, tras la barrera

¿Qué espera Kutxabank, de los empleados y empleadas que son citados a declarar en dependencias policiales y/o judiciales por causas derivadas de nuestra actuación profesional? ¿Qué espera de nuestro comportamiento, cuando tenemos que declarar por una denuncia de atraco, estafa o...? Suponemos que colaboración, profesionalidad y, sobre todo, veracidad.

En contrapartida, ¿**qué esperamos nosotros y nosotras** de esta empresa y, por extensión, de su departamento de Asesoría Jurídica? Simple y llanamente, que hagan honor a su nombre: que nos faciliten el **asesoramiento jurídico necesario y**, muy especialmente, el **acompañamiento letrado** cuando tengamos que enfrentarnos a citaciones, ¡sean del tipo que sean!, derivadas de nuestra actividad laboral en la entidad. Lo que de ninguna manera esperamos es que nos dejen tirados a los pies de los caballos.

CCOO



Para la mayor parte de la plantilla el simple hecho de recibir una citación ya supone un buen varapalo, con su buena dosis de nervios. Nervios que debieran calmarse al comprobar que nos citan en condición de empleados y empleadas de la entidad, pues Kutxabank cuenta con un servicio jurídico que nos debería dar cobertura en todo momento. ¿Acaso no?

Pues habrá que pensar que no, visto lo ocurrido recientemente en Barcelona. Quizá Asesoría Jurídica considere que “nimiedades” como la vivida no deben distraerle de otros menesteres al parecer de más entidad.

A las tres compañeras de Barcelona citadas a reconocer a un estafador que ha causado un perjuicio económico a la empresa, y que han sufrido tal actitud de este departamento, ya les hubiera gustado conocer desde el minuto uno el porqué de no contar con un letrado en su visita al juzgado, cuando para el común de la plantilla hecho tan simple ya constituye por sí mismo una novedad.

¿Por qué se ha desentendido al saber que sus datos personales figuraban en el expediente, al que, por supuesto, tiene acceso el letrado del presunto estafador? “*Habrá que contar con su profesionalidad y suponer que no se hará mal uso de estos datos*”, según hace saber la magistrada. ¿Entra dentro de este suponer que no los ponga en conocimiento de su defendido?



**Asesoría pasó olímpicamente** y dirección de negocio decidió enviar a la jefa de zona, a la que avisó de la noche a la mañana. Una jefa, todo hay que decirlo, con una excelente disposición para acompañar a su gente en lo que hiciera falta, pero a la que seguramente también le habría gustado contar con la experiencia de un profesional de la abogacía que se moviera bien en esos ámbitos.



La asistencia, **el acompañamiento letrado a los empleados y empleadas** de esta empresa cuando se vean inmersos en este tipo de situaciones, vengan de ocupaciones, atracos, estafas, etc., **es una reivindicación que insistentemente venimos planteando en la Comisión de Salud Laboral**, que la representación de la empresa dice recibir y trasladar a “quien corresponda” y **que se topa con la desidia de Asesoría Jurídica**, cuyo protocolo establece la asistencia letrada en casos de “atracos y amenazas que pongan en peligro la integridad de los empleados”.

Mentiríamos si mostráramos extrañeza ante este proceder. Nos ha irritado sobremanera, pero no nos ha sorprendido. Y como es inaceptable, desde CCOO, además de mantener la reivindicación que desde hace meses hacemos en la Comisión de Salud Laboral, esta vez sí que sí,

**¡EXIGIMOS QUE ESTO NO VUELVA A OCURRIR!**  
**¡EXIGIMOS ACOMPAÑAMIENTO LETRADO!**



## 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 [opd@cco.es](mailto:opd@cco.es) o llamar por teléfono al 917028077.