

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 5

uztaila 2012 julio

www.comfia.net/kutxabank/

Duela gutxi, jakin arazi ziguten uda honetan zorrotz murriztuko zirela Kutxabanken bulegoetara joango liratekeen bekadun kopurua (ikasleak praktketan, definizio ofizialaren arabera). Dirudenez, "laguntza" hau izateko aurtengo kriterio bulegoak 5 langile baino gehiago izatea da, berez potentzial "ikasle" kopurua gutxitzen duena.

Azalpenak edo justifikazioak hainbat dira, balio ez duna sindikatuei "hildakoa kargatzea" da, zona batzuetan gertatzen ari den moduan. Erantzunkizun bakarra enpresak dauka, Giza Baliabideen saila, hain zuzen ere urte askotan praktikako ikasleen erabilpen tamala burutzeagatik.

**bekadun
gabeko uda**



**Un verano
sin becarios**

Recientemente se nos comunicaba que este verano se iba a reducir drásticamente el número de "becarios" (estudiantes en prácticas, según la definición oficial) que acudirían a las oficinas de Kutxabank. Al parecer, el criterio para enviar o no este "refuerzo" se ha establecido en oficinas que cuenten con más de 5 personas en plantilla, lo que reduce ya de por sí muy mucho el número de potenciales "estudiantes".

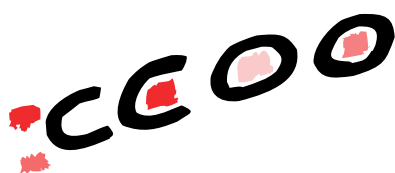
Las explicaciones o justificaciones son varias, lo que no vale es "cargar el muerto" a los sindicatos, como se está haciendo en algunas zonas. La única y exclusiva responsabilidad corresponde a la empresa, a su departamento de Recursos Humanos y, concretando más, a la lamentable utilización que se ha hecho de estudiantes en prácticas durante muchos años.

También en 2012, ha habido muchas zonas donde se ha obligado a planificar las vacaciones teniendo en cuenta que en verano acudiría un “becario o becaria” para sustituir el puesto de caja. El planteamiento era el siguiente: “aprovechad para quitaros vacaciones y hacer gestión telefónica, que el ventanillo está cubierto por el estudiante que os enviaremos”. Y el resultado en muchas oficinas era que éste se pasaba dos meses haciendo reintegros e imposiciones y “empaquetando” blisters. Por fortuna, en muchas oficinas, los compañeros y compañeras se esforzaban para que sacara algo práctico de su estancia en nuestra empresa y que conociera alguna cosa más del negocio bancario que el “agradable” conteo de billetes y monedas.



En tiempos tan difíciles para el acceso al mundo laboral, especialmente para los más jóvenes, las prácticas en nuestra entidad eran siempre un aliciente para quienes alcanzaban sus últimos años de carrera. Incluso si miramos atrás, buena parte de quienes hoy trabajamos en Kutxabank algún día también comenzamos como “becarios” aquí o en otra entidad.

Las propias oficinas también han perdido ese “aire fresco” que llegaba cada verano y que aportaba una visión diferente de la realidad del trabajo diario de la oficina, tan ingrato últimamente, por cierto. Lo más triste es que se está privando a bastantes jóvenes de una primera experiencia y contacto con el trabajo. Y todo porque no se fija con criterios claros, y pensando principalmente en el propio o la propia estudiante, un programa específico para que aprovechen su estancia en Kutxabank. Eso también es responsabilidad social en estos tiempos que corren.

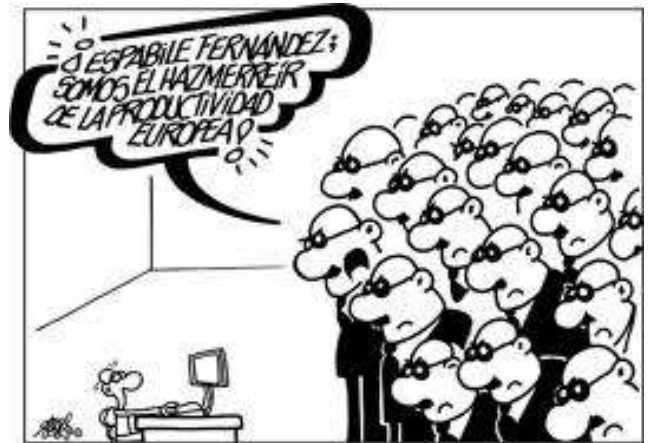


Frases “célebres” que no pasarán a la *Historia*

Afirmar que los tiempos que corren son difíciles no viene a ser, lamentablemente, motivo de asombro. De igual forma, decir que el negocio se presenta cada vez más duro y complicado nadie lo discute, como tampoco que hay que hacerle frente de la forma más eficaz de la que seamos capaces.

Lo que ya puede ser más discutible es el hecho de dejarse llevar por el nerviosismo, especialmente si se da entre quienes tienen la obligación de capitanear el barco, de ese grupo de personas sobre las que, entre otras funciones, recae la responsabilidad de mantener alto el ánimo de la plantilla.

Motivar consiste en animar a alguien para que proceda de una determinada manera. Como en casi todo, la motivación puede ser positiva o negativa, y es en esta última donde parece que se han situado una serie de mandos intermedios que, frente al reto de proporcionar a las personas a su cargo herramientas y productos eficaces, han preferido optar por el fácil recurso de atemorizarles, como si ya lo estuvieran poco.



Lindezas como “se está mejor aquí que en el paro, ¿verdad?”, o “si no quieres hacer esto, pues ya sabes, pide la cuenta”, o “si tienen que despedir a alguien, ¿a quién crees que echarán, al que ha vendido muchos trapos de cocina o a ti, que solo has colocado uno?” son tan solo lamentables ejemplos de lo que se viene utilizando en algunas zonas, triste realidad de la escasa capacidad de liderazgo de quienes las usan.

Tono jocoso o no aparte, ¿acaso tiene pase que, ante las reiteradas quejas de directores y directoras de oficina por la falta de personal, productos, etc., un jefe de zona se despache una y otra vez con un “pues lo tienes fácil, si no estás contento pides la cuenta y arreglado”? ¿No está más entre sus cometidos, o debiera de estar, el habilitar los suficientes recursos materiales y humanos para poder llevar a cabo un trabajo eficiente y de calidad? ¿Tiene justificación que en algunas de sus oficinas la demora en la atención a la clientela, por insuficiente dotación de recursos humanos en las ventanillas, se vea disparada y el malestar creciendo exponencialmente?

Siendo perfectamente comprensible la existencia de cierto nivel de exigencia de estos mandos sobre las personas a su cargo, no lo es menos que, en reciprocidad, también sus subordinados y subordinadas puedan exigirles que demuestren su capacidad. Y mira por dónde, Kutxabank, tan “generosa” a la hora de lanzar formación, tiene aquí un buen filón donde ejercer, pues en algunos casos, quizás por mal aprovechamiento personal, hay bastante, pero bastante que mejorar.



Sentencias *clarificadoras*



Durante estos días hemos tenido conocimiento de dos importantes sentencias sobre aplicación de derechos laborales que, por su indudable interés, deben de ser conocidas por toda la plantilla.

La primera de ellas, dictada por el Tribunal Supremo, hace referencia al permiso por hospitalización de un familiar, mientras la segunda, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, viene a constituir una revolución en la interpretación que hasta ahora se venía haciendo de la coincidencia del disfrute de las vacaciones con una incapacidad laboral.

Permiso por hospitalización de familiares

El E.T. reconoce a trabajadores y trabajadoras el derecho al disfrute de dos días de permiso retribuido en casos de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si, con tal motivo, se necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Las empresas, amparándose en una sentencia de la Audiencia Nacional, venían limitando los días de duración del permiso a que el familiar estuviese efectivamente ingresado en el momento de su disfrute. ¿Cómo lo hacían? Exigiendo que el justificante correspondiente tuviese fecha del último día de permiso.

Y es aquí donde el Tribunal Supremo ha dicho que de eso nada. Enmendando la plana a la Audiencia Nacional, ha sentenciado que ***“...basta con la hospitalización para que se genere el derecho a la licencia cuestionada, sin que la hospitalización tenga que ser más o menos grave”*** y que, además, ***“...el permiso ha de concederse con independencia de que dicho familiar siga o no hospitalizado, es decir, sin que el simple parte de alta hospitalaria conlleve de forma automática la extinción o finalización del permiso”***.

Resumiendo, que la duración del permiso es la que es, 2 días más otros 2 adicionales si hay que desplazarse, y no depende de si el familiar está todavía hospitalizado o no.

Vacaciones e incapacidad laboral

Si de interés era la anterior, esta del TJUE no le queda a la zaga. ¿Qué pasa cuando coinciden los periodos de vacaciones con una incapacidad laboral, más comúnmente conocida como baja?

Ya hace tiempo que este Tribunal sentenció que las vacaciones anuales no se perdían en el caso de coincidencia con una baja laboral, sino que el derecho a las mismas podía ejercitarse después de la reincorporación, incluso si ello se llevase a cabo fuera del año natural al que correspondían.

A partir de ese momento se generó esta doble casuística:

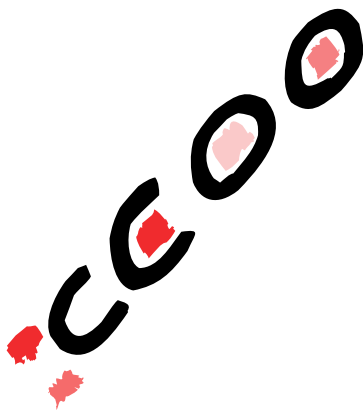


1. La baja sobreviene antes de comenzar a disfrutar las vacaciones. En este caso nadie cuestionaba el derecho, disfrutándose las mismas en un periodo posterior al alta. Aquí se conservaban íntegramente.
2. La baja sobrevinía habiéndolas comenzado ya. Entonces las vacaciones corrían según estaban planificadas, reincorporándose al trabajo al finalizar las mismas o al recibir el alta, según ésta se produjese durante o después del periodo vacacional. En este otro caso había pérdida de días.

Recientemente el TJUE ha aclarado que el derecho al disfrute de las vacaciones íntegras se mantiene independientemente de si la baja se produce antes o durante las mismas. Lo ha sentenciado de esta forma:

“El trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un periodo de baja por enfermedad en un momento posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad temporal”.

Más claro, agua.



Prolongaciones de jornada

¡¡ DESCONECTA !!

En la que podemos considerar su principal acepción, la Real Academia Española describe la costumbre como el *“hábito, modo habitual de obrar o proceder establecido por tradición o por la repetición de los mismos actos y que puede llegar a adquirir fuerza de precepto”*.

Definición que viene a sentarle como un guante a Kutxabank, pues hábito o modo habitual de obrar o proceder es lo que precisamente aplica en lo que a disponer de forma descarada de nuestro tiempo libre se refiere. Tiempo de dedicación personal y o familiar, en cualquier caso nuestro, no lo olvidemos.

Desde el primer minuto de la fusión han proliferado las mesas de trabajo con amplio horario, tanto de mañana como de tarde, para las que en algunos casos se sabe la hora de entrada pero, a pesar de estar prevista, ha llegado a saltarse la de salida. ¿Se ha preocupado alguien de preguntar si se ajustan a la jornada recogida en el convenio que sea de aplicación en cada caso o cuáles son las compensaciones recogidas en el mismo? No. Aquí ración de lentejas; si quieres las tomas y si no, si realmente puedes, las dejas.

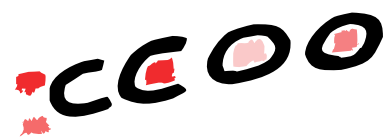
Tampoco los cursos formativos fuera de la jornada laboral le andan a la zaga. Con la excusa de la voluntariedad, se dispone de la tarde (de las que libramos, no lo olvides) con un desparpajo que raya la obscenidad. Incluso en algunos casos sin tiempo material para comer en condiciones entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la charla. O en pleno verano, como la última recientemente publicada para el mes de julio. ¿Pero es que son realmente voluntarios, la gente percibe estas “ofertas” así? La capacidad de decidir, para ser realmente voluntaria, ha de ejercitarse en ausencia del factor miedo, del que no podemos asegurar que estemos libres actualmente en nuestra empresa. ¿Para qué necesita 40 horas más para formación si ya hace lo que quiere? ¡Ah, para que sea, entonces sí, todavía más obligatoria!

¿Y qué decir de la dedicación exigida al final de la jornada? Exceso derivado del ajuste (léase reducción) en la dotación de servicios, que hace que se acumulen tareas que solo es posible llevarlas a cabo una vez finalizado el tiempo de atención a la clientela. Cuando esto se repite un día sí y otro también, ¿no estamos ante un problema de mala gestión, de falta de plantilla?

Resulta evidente que la empresa se encuentra cómoda con esta situación, se ha acostumbrado. Nos corresponde a cada uno de nosotros y nosotras decir basta. Tu tiempo libre es importante para ti, ¡valóralo como se merece! Si se lo dejas a Kutxabank, su valoración no te resultará favorable.



Recuerda, al final de tu jornada,
¡¡ desconéctate !!



¿Piensas quedarte EMBARAZADA?

En pleno siglo XXI, por impensable que sea e increíble que parezca, resulta que anda por ahí alguna jefatura, irrelevante el que sea hombre o mujer, que hace esta pregunta a las compañeras bajo su mando a las que, por motivos diversos, tiene a bien entrevistar. ¿Te sorprende? Pues sí, está ocurriendo.

Haciendo un enorme esfuerzo por apartar respuestas más contundentes, se nos ocurre que un “¿y a ti qué te importa?” estaría de lo más justificado. Es más, podríamos recomendarlo ante semejante ejercicio de “cafrismo”, palabra que, por cierto, no encontrarás en el diccionario y que venimos a definir como “especial habilidad para ser un (o hacer el) cafre”.



Y es que, a ver si nos enteramos, preguntas de este pelo constituyen un acto clarísimo de discriminación, pues no creemos equivocarnos cuando pensamos que la misma no la habrá realizado en entrevistas a otros compañeros. Estamos, además, ante una intromisión intolerable en la vida privada de la persona.

Al parecer resulta necesario recordar que tanto las valoraciones profesionales, como las decisiones que de ellas se deriven, deben ceñirse a criterios estrictamente profesionales, entre los que recogemos la capacidad y el desempeño de funciones de las personas valoradas. Todo lo que se salga de este ámbito, el profesional, no tiene razón de ser.

Actitudes como la que denunciarnos convierten en papel mojado todo lo recogido en los planes de igualdad, ponen en duda lo manifestado en la memoria de RSE y desprestigian a la entidad que las permite. Pero por si esto no fuera suficiente, es que además la obligación nos viene por imperativo legal.

Así pues, consideramos que es perfectamente exigible que Kutxabank dé instrucciones precisas para erradicar de forma inmediata estas prácticas, y que profundice decididamente en políticas que hagan realidad la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra empresa. Y es que, de seguir dándose casos similares, nos veremos abocados a presentar las correspondientes denuncias ante los tribunales pertinentes.



CCOO

Tiempo de VACACIONES

Casi sin darnos cuenta, nos hemos metido de lleno en el verano, el primero de la era Kutxabank. Si no es que las está disfrutando ya, quien más y quien menos va pensando en sus ansiadas vacaciones: en unos casos porque ya era hora, el último periodo de descanso se recuerda como algo lejano; en otros porque, además de lo anterior, el nuevo año les ha supuesto importantes cambios en sus vidas. Pero por diversas que sean las causas y motivos, seguro que coincidimos en que de vacaciones se está de vicio.

También quienes elaboramos este boletín pensamos así y nos tomaremos un, creemos que, merecido descanso. Aunque no lo parezca, poner en tus manos cada uno de estos números lleva su tiempo y necesitamos hacer un pequeño parón. Es el momento de tomarse el Kit-Kat, cada cual como mejor lo vea: pueblo, playa, montaña, viajecito, crucero... Mientras tanto, nuestra sección sindical seguirá trabajando, haciendo frente a los acontecimientos que se produzcan en el día a día.

Cargaremos baterías y estaremos de vuelta en septiembre. Hasta entonces

¡Pásalo bien!



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.