

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

Sección
sindical de
CC OO
Kutzabank

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 11

abril 2013 *apirila*

www.comfia.net/kutzabank/

Pertsonengan pentsatzea, hortxe dago koska!

Fusio bat amorragarria da eta integrazio informatika "putakeria". Horrela izan da betidanik, eta horrela izango da betirako. Huskeria ez diren kontuak aipatuz, enpresa bidegarritasuna, esate baterako, fusio batek eragozpenak baino ez ditu sortzen: lan-egiteko modu aldaketak, eginkizunetakoak, lan-postukoak, lan-postu galtzea, bulego itxierak eta abar. Hau guztia, tartean krisi ez dagoenean; dena okertzen da, aldiz, lanpostueo buruzko zalantzenatik.

Fusioak amorragarriak direla jakinda dago: gutxitan egiten dira oreka-moduan, normalean entitate bat besteen gainean ipintzen delako. Erabaki batzuk, informatikarena, esate baterako, langileen gainean ondorioak dauzka: enpresa berriaren langile batzuk ezagutu eta egokitu behar da aplikazio berriari –noski, hauentzako "kaka hutsa da" eta gauza bera pentsatuko lukete besteak alderantzizko egoeran-. Hau dena jakinda, gauzak ondo, erdi-purdi edo gustiz gaizki egin ahal dira.



Una fusión es un incordio y una integración informática una "putada". Así ha sido siempre, y así lo será por los siglos de los siglos. Más allá de cuestiones no precisamente baladíes, como la viabilidad empresarial, una fusión no trae más que inconvenientes: cambios de métodos de trabajo, de funciones, de puesto de trabajo, amortizaciones de puestos, cierres de oficinas y un largo etc. Todo esto sin necesidad de que medie crisis alguna; si ya ésta está presente todo se agrava, principalmente por las incertidumbres sobre el empleo.

Pero establecido que las fusiones son un incordio, que pocas veces se producen de manera equilibrada, que normalmente hay una de las entidades que se impone sobre las demás, que se toman decisiones sobre, por ejemplo, la plataforma informática, que generan que una parte de la nueva empresa tenga que pasar por un trance tan complejo como conocer y adaptarse a una nueva aplicación –que, por supuesto, para esa parte "es una mierda" y que lo mismo pensaría la otra en la situación inversa- las cosas se pueden hacer bien, regular o rematadamente mal.

**Pensar más en
las personas
¡ésa es
la cuestión!**

Y en nuestra opinión la integración operativa en Kutxabank se ha planificado mal, se ha gestionado peor y, finalmente, se le han añadido unas dosis de “mala uva”, de maldad, que han generado un sufrimiento innecesario en las personas afectadas.

Y ése es el problema: lo poco que se ha pensado en las personas. Desde el inicio, en la fase de formación-aprendizaje, con unos horarios, exigencias, deficiencias técnicas (que no modificaban las exigencias) y planificación que la han convertido en una carrera de obstáculos endiablada. Ya en esa fase ha gravitado sobre toda la planificación y ejecución un desprecio olímpico por las personas. ¿Que es imposible cumplir ese ritmo, que la plataforma no funciona?... “¡Ahí te jodas!”

Y en la fase de culminación más de lo mismo. Nos figuramos que es imposible, con más de un año para pensárselo, prever que el día elegido para el entorno Kutxa es fiesta mayor y puente en dos territorios. ¿A quién le importa una minucia así? Menos mal que no les cuadró en tan impenetrable algoritmo que el día elegido, irremisiblemente, tenía que ser el 1 de abril.

Es precisamente en las dos culminaciones donde han sobresalido los esfuerzos de determinadas personas situadas entre el generalato y la tropa por hacer daño, por sembrar la confusión y la incertidumbre, por negar lo que desde el departamento de personal –bien que verbalmente- se afirmaba sobre las compensaciones. Estas personas presentan rasgos francamente patológicos: parecen disfrutar generando sufrimiento a quienes están bajo su responsabilidad, libran una verdadera competición para ver quién es peor. Seguro que, en unos casos, están convencidas de que esa actitud es un mérito profesional enorme ante sus superiores, cuestión que sería lamentable que se confirmara. En otros, quizás consideren que ya que ellos han estado dispuestos a toda clase de renunciadas ante las más peregrinas exigencias, sin compensación alguna, el resto de mortales deben actuar de igual modo.



Todo este proceso exige una revisión. Una revisión de las compensaciones del periodo formativo y de las de los respectivos días de integración. A este respecto decir dos cosas: los dos días planteados por la empresa como compensación a los esfuerzos en relación con la integración nos parecen claramente insuficientes; toda la confusión sobre la compensación de los sábados y domingos, las comidas en algunas situaciones, los hoteles en otras, etc., se podían haber evitado con una circular de Recursos Humanos que dejara sin espacio la “insumisión” de algunos responsables territoriales.

Y una revisión de los métodos, del lugar de las personas en el entramado de Kutxabank. No creemos que los aspectos más graves de este proceso formen parte de la cultura que se pretende impulsar en esta empresa. Por eso insistimos en que hay que ser muy cuidadosos en las planificaciones, en la gestión cotidiana en relación con los problemas de la plantilla. No solo el medio ambiente, también la profesionalidad debe ser sostenible, debe ser respetuosa con las personas. Y la empresa haría bien en erradicar algunos comportamientos de algunos y algunas de sus profesionales, con “mando en plaza”, que ni son éticos ni sostenibles. Ni, añadimos, concilian bien con el interés de la empresa.



el imperio del CAOS

Oficialmente, con el cambio de plataforma informática en Kutxa la integración operativa se da por concluida. Un uso apropiado de la razón habría recomendado que la misma se hubiese planificado con rigor, que hubiese buscado el menor impacto posible para la plantilla y la propia clientela, aunque ello hubiese costado algo más en el tiempo. Pero no, aquí había que hacerla para tal y tal día, sí o sí, da lo mismo si hay que “meterla con calzador” y lo que nos llevemos por delante. ¡Que se note quiénes somos!

Antes de seguir, gracias a los compañeros y compañeras de BBK por su apoyo. No sabemos cómo o dónde estaríamos ahora de no haber contado con su colaboración. Constituyen lo único que se salva de la quema. El resto ha resultado ser un desbarajuste imperial.

La experiencia aporta grado, y fruto de ella las “cosillas” que se darán en Kutxa en los días venideros ya no nos causarán sorpresa. No ocurrió así en Vital, que llevan ya más de un mes de rodaje, donde inicialmente caímos en el error de pensar que la integración había ido “razonablemente bien”, cuando el día a día ha demostrado que no fue así y que todavía se tardará en alcanzar cierta normalidad.

Y es que el devenir posterior en las oficinas nos ha dado de bruces con una cruda realidad: prolongaciones de jornada diarias, tanto de entrada como de salida como de tardes, banca electrónica prácticamente desactivada, principalmente para empresas, falta de apoyo real porque los teléfonos habilitados estaban desbordados, colas y esperas inadmisibles, cabreo monumental de clientes... Todo ello aderezado con algún que otro (la mayoría se salvan) jefecillo o jefazo del tres al cuarto con ganas de “hacerse notar”.



Pone carne de gallina pensar en qué clase de manos recae la dirección de nuestra empresa, qué capacidad organizativa pueden desplegar, qué criterios de planificación utilizan, qué tipo de concepto tienen de lo que son las personas, qué valores son los que guían sus decisiones. Han conseguido integrar, mejor imponer, la uniformidad informática “caiga quien caiga”, pero han desintegrado todo lo demás. ¡Bienvenidos al imperio del caos!

En primer lugar se llevaron por delante la conciliación, ese valor irrenunciable en una empresa moderna y que en la nuestra vale lo que se ve: nada. Cursos salvajes, en programación y contenidos, que no han servido para nada bueno. Todo lo contrario, sí que han generado cabreo, estrés, pérdida de horas, posibles conflictos familiares... ¿Qué te vamos a contar, que no hayas sufrido en tus propias carnes?

Y no solo cursos, también jornadas de trabajo a destajo para llegar o llegar. Mañanas y tardes, sábados, domingos, madrugadas en ocasiones... Para rematarlo, prueba masiva en domingo, para la que algún semidiós se arrogó la capacidad de “valorar, y en su caso autorizar” las situaciones de ausencia de personal. Prepotencia absoluta tratándose de un domingo, otrora fiesta de obligado cumplimiento y culto por imperativo religioso, hoy reconocido como día de descanso en nuestro calendario laboral. ¿Pagarán por ello?

Han desintegrado la imagen de la entidad y el respeto a la clientela. ¿A quién se le ocurrió hacer coincidir el cambio de plataforma con la implantación y aumento masivo de comisiones? Colapso de oficinas garantizado, con clientes cabreados en extremo, que se encendían más y más a medida que se alargaba el tiempo que esperaban para recibir atención. Si el objetivo era poner de mala leche a la cartera de clientes, a buen seguro que alguien se habrá ganado un viaje.

Les resulta indiferente la situación de la plantilla, que es la que día a día da la cara en su trabajo. Con una dotación que en oficinas de Vitoria muestra evidentes síntomas de raquitismo, cifrándose las carencias en alguna zona en más de 15 personas, se envían compañeros y compañeras de esta red, que apenas llevan un mes de integración, en apoyo de las oficinas de BBK, para que de estas pueda salir el necesario apoyo a las de Kutxa. ¿Pero es que nadie conoce el término “contratación temporal” en estos casos?

“Va en el sueldo”, ha dicho un jefecillo “de los de nota”. Por si fuera poco, para “animarnos” más si cabe, nos vienen mareando con las vacaciones, consideradas al parecer por algún que otro sujeto como un “capricho laboral” que no sabemos ya no cuándo, sino incluso si llegaremos a poder disfrutarlas. Sí, nos irá en el sueldo pero... ¿qué es lo que va en el suyo, que no parece mostrar grandes frutos?

¿Y qué decir de las relaciones laborales? Las formas, las buenas formas, han desaparecido a golpe de varita. ¿Es que cuesta tanto ser respetuoso, mantener la debida consideración y usar el tacto, aspectos recogidos insistentemente en el código deontológico y especialmente dirigidos a “las personas de la organización que ejerzan funciones directivas”? Es tal la insensibilidad, tan manifiesta, que se puede mascar. Traslados del estilo de “mañana, tú a...”, sin explicación, sin detalle de los derechos que nos amparan, sin “na de na”. ¿No quedaría mucho mejor una llamada, una entrevista personal, una ratificación escrita de las compensaciones recogidas en el acuerdo laboral, de aplicación para estos casos?

Han destrozado el clima de confianza para instaurar en su lugar el imperio del miedo. Nada de ofertas claras, nada de interesarse por las circunstancias personales, menos aún de tenerlas en cuenta: “a tal ciudad o tú verás...”

Queda por ver cómo, cuándo y en qué cuantía van a proceder a compensar el esfuerzo realizado. A la hora de requerirlo, ni se quedaron cortos ni se anduvieron por las ramas. Veremos si, cuando toca “pagar”, también están a la altura. Es el momento de hablar de ello: la integración, al menos la oficial, ha terminado.

MASOC STORE



miradas sobre una CAMPAÑA ELECTORAL

Por primera vez desde la creación de Kutxabank una parte de su plantilla era convocada a las urnas. Las personas adscritas a la EPSV Hazia, provenientes de BBK, elegían a sus representantes, también por primera vez.

Las elecciones eran el resultado de un acuerdo para superar las discrepancias sobre la representatividad –tan queridas en esta empresa, las discrepancias- que se venían arrastrando desde 2006. Por cierto, que “ni nos va ni nos viene, pero por comentaroooo...” la propuesta de resolver esta cuestión por la vía del sufragio universal fue, como acreditan las actas, iniciativa de este sindicato que os habla.



Así pues, había cierto morbo ¿verdad? Primeras elecciones en Kutxabank, primera participación del personal pasivo de Hazia, nuevos jugadores en liza: Gurea y la Asociación de Jubilados, que rompiendo su neutralidad (traerá consecuencias a futuro) se coaligaba con un grupo minoritario entre la plantilla. Y, muy importante, un formato de votación diferente al de las elecciones sindicales: voto anticipado a distancia durante una semana y una única urna en Bilbao el día final.

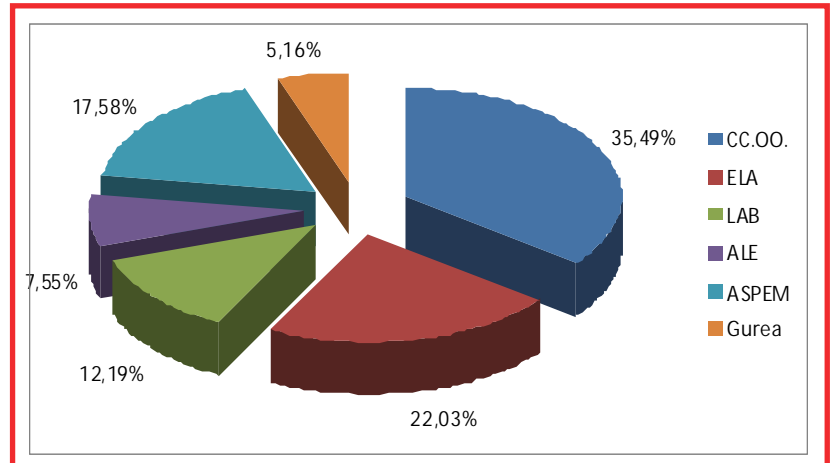
Hay que empezar, obligadamente, por esto último. El importante porcentaje de voto anulado (casi el 10% de los emitidos) obliga a una revisión a futuro de algunos aspectos del voto anticipado, tendente a simplificarlo sin que pierda seguridad y confidencialidad. La verdad es que se han dado casos pintorescos de interpretación de las normas de votación, pero probablemente se deba a que, inevitablemente, las personas que ejercen el voto no le dan tanta trascendencia como quienes se lo solicitan con tanto fervor y, en algunos casos, tan poco éxito.

¿Y la campaña? ¡Ah, la campaña! Tediosa, como siempre, pensarán muchas personas. Quizás, pero ha despertado el interés de casi el 73% del censo, lo que no está nada mal, por cierto. Más del 50% entre el personal pasivo y alrededor del 80% en el activo, aunque luego los porcentajes de voto válido han disminuido, como ya hemos comentado.

Pero con pinceladas “chirenes”: hemos tenido una candidatura novedosa, que ha superado por los pelos (3 votos) el listón del 5%, que se ha presentado como “independiente sin ninguna dependencia” (sic). ¡Toma ya! Si no quieres taza, taza y media.

Hay quienes, una vez más todo desparpajo, han solicitado que nos quitemos los que estamos para ponerse ellos, que ellos sí que son profesionales, espabilados y “no politizados” (¿qué querrán decir con esto?). Y también una vez más, la “peña” parece que no es partidaria. ¿Será que la “peña” prefiere lo bueno conocido que lo malo por conocer? O que con “las cosas de comer” prefiere hechos más que promesas. ¡Vaya usted a saber...!

¿Y qué decir de los sesudos estrategias de CCOO? ¿Por qué razón han sido los únicos que han pensado que “podía tener interés” conocer la edad de las personas de su candidatura? Y, en cambio, ¿no han pensado en los crecientes problemas visuales, por mucho lente corrector, de una parte significativa de las personas de Hazia? ¡Que hay “mazo” de jubilados, rediós! Bueno, como a estos gurús los tenemos más cerca, se lo vamos a preguntar, con no poca expectación.



Y, en fin, ha habido una auténtica perla en un comunicado de la coalición de “mayores” (activos y pasivos) en el que se explicaban algunos casos prácticos del tipo de “¿qué pasa si una persona fallece, le sobreviven cónyuge e hijos, etc...?” y la respuesta era más propia del profesor Franz de Copenhage que de alguien con un mínimo, no ya de cultura general, sino de “cultura cabo” sobre la cosa de la EPSV.

Grupo	Votos	Representación Órganos de Gobierno		
		Asamblea	Junta	Comité de Inversiones
CC.OO.	757	7	3	2
ELA	470	4	2	1
ASPEM	375	4	2	1
LAB	260	2	1	1
ALE	161	2	1	
Gurea	110	1		
Total	2.133	20	9	5

Pero al final se abrieron las urnas y, sin grandes sorpresas, los votos le dieron a cada una de las candidaturas su representación. A unos más y a otros menos, con la perversa ayuda de la proporcionalidad y la no menos caprichosa de los “restos”. Y qué queréis que os digamos: lo que el voto nos ha asignado, nos ha reportado contento.

Contento que, en los tiempos que corren, da para un ratito y sin distraerse, porque, sin ningún respiro, la propia EPSV y multitud de otros problemas te obligan a buscar soluciones. No perfectas, pero soluciones. El 14 de marzo queda ya muy lejos, pero nos deja buen sabor de boca.



Sí, pero no así

Los códigos deontológicos permiten a las empresas incorporar e implementar, a través de declaraciones de principios y valores, fundamentos morales y éticos de carácter universal dentro de la vida diaria de una organización, determinando sus patrones, valores, símbolos, lenguaje, historias y prácticas de la empresa, aspectos que se ven reflejados en la forma en que sus consejeros y directores la conducen y cómo toda su plantilla se desempeña en la misma.



Un código deontológico es, por tanto, un documento que recoge todos estos elementos y que permite a la organización contar con alineamientos claros y pautas de conducta que deben respetarse. En fundamento, debe de ser útil y no dañino, y de cumplimiento por igual, sin excepción, para todos los miembros integrantes de la empresa. No es, desde luego, un pósit que se pegue en un tablón y ya está, que es lo que, al menos a primera vista, parece haber ocurrido en nuestra entidad.

Lo primero rechazable en el código de Kutxabank es su modo de implantación: designio unilateral del Consejo de Administración, carente de consenso y sin contar con la participación de la parte fundamental de la organización, la plantilla, ignorando así la conexión que entre derechos y deberes debe de primar en el colectivo de empleados y empleadas de la empresa.

Estamos ante un documento denso de lectura obligada, pues **su desconocimiento no exime de cumplimiento**, algo que se establece en su artículo 2, y cuya aceptación expresa, a nivel individual, viene entendida en el artículo 26. Su incidencia en las relaciones diarias de la plantilla es, pues, total.

Centrándonos en la parte más laboral del texto, estamos ante un documento de generalidades, con claras obligaciones para trabajadores y trabajadoras pero sin concreción de medios para la empresa. Por ejemplo, llama la atención su falta de finalidad preventiva; el establecimiento de un marco que permita anticiparse, para evitar hechos o acciones no deseadas, en la salvaguarda de todos los derechos y obligaciones de los sectores implicados.

O lo relativo a la transparencia, donde intranquiliza la manifiesta voluntad de evitar ser controladas las cúpulas dirigentes. ¿Por qué no se contempla la publicación de sus ingresos y retribuciones? ¿No sería más ético y saludable si estableciese la obligatoriedad de tener que realizar una dación de cuentas quienes se encuentran fuera de convenio y perciben recursos de la empresa, más ahora que, atónitos, asistimos al espectáculo que con estos temas está aconteciendo?

Muy buenas palabras en cuanto al “desarrollo profesional del equipo humano”, pero omisión completa a cualquier referencia sobre el diseño de un estilo de gestión en el que se persiga y fomente el trabajo en equipo como artífice de generación de valor, promoviendo un clima de confianza basado en la relación abierta, el respeto y respaldo mutuo y la comunicación fluida, incorporando en los procesos de gestión de recursos humanos variedades técnicas orientadas al diagnóstico del clima laboral y a la evaluación de los niveles de satisfacción y motivación de su plantilla (esto es, un programa estable de evaluación de riesgos psicosociales).

En cuanto al “principio de no discriminación e igualdad de oportunidades”, se manifiesta la falta de aplicación de un método de valoración del desarrollo profesional de la plantilla que garantice objetividad y equidad, sustituyendo al actual modelo, tremendamente subjetivo y carente de equilibrio al no permitir la participación de la persona evaluada.



Se han olvidado de importantes principios éticos generales en el apartado de “respeto a las personas”, tales como el compromiso de no utilizar y difundir mensajes que puedan responder a alegatos belicistas, sexistas, de acoso psicológico o sexual, de violencia de género o que transmitan valores carentes de principios de enaltecimiento a la respetabilidad de las personas, la igualdad y la imparcialidad.

En la prevención de riesgos laborales se tendría que contemplar la protección de un modelo organizativo que garantice la presencia y participación de todos los representantes que por normativa correspondan.

¡Qué decir de formación! Nada sobre considerar que todas las acciones formativas se realicen dentro del horario laboral, reforzando así el logro del objetivo marcado en lo referente a la conciliación de vida familiar y profesional. El condicionante de “en la medida de lo posible” que se aplica a la hora de promover medidas que faciliten la conciliación constituye una gatera eximente de compromiso real. ¿Una prueba? Basta ver cómo han llevado a cabo la integración, en todas sus facetas.

Fuera de aspectos laborales directos, faltaría un compromiso de “neutralidad política”, que garantice el desarrollo de la actividad empresarial sin interferir, condicionar o influir en el pluralismo político, así como el compromiso de adopción de procedimientos específicos que aseguren que los estados financieros son elaborados de acuerdo con los principios y normas de valoración que, en cada momento, resulten de aplicación.

Y por último, una referencia muy especial al tema del “Canal Ético”, que por una parte presenta la incoherencia de tener que “hacer entrega de forma personal” del formulario (cuestión difícilmente ejecutable en una organización como Kutxabank), y, por otra, la falta de representación de la plantilla en la Dirección de Cumplimiento Normativo, no sólo por la representatividad que nos confiere la ley, y que nos da quienes nos eligen, sino también por el ejercicio de transparencia que ello supone.

Así, a bote pronto, son algunas, no las únicas, de las cuestiones que consideramos de necesaria modificación e incorporación. Con el modelo publicado y en vigor, mucho nos tememos que no se va a conseguir alcanzar una meta coronada por la ética. Se precisa para ello un código que transmita transparencia, objetividad, equidad y que se aplique por igual a todas las personas, sin excepción, que constituyen la organización.



El SCH nos marca el camino

Cuando hace algunos meses el SCH y Banesto anunciaron su proceso de fusión se convirtieron en el principal foco de atención de las relaciones laborales. ¿Cómo resolvería el Santander su excedente de plantilla? La respuesta no ha tardado en llegar y el pasado 15 de marzo se alcanzaba un acuerdo entre las entidades y el 90% de la representación sindical por el que no solamente no hay despidos, sino que se pacta un ambicioso plan de prejubilaciones que afecta a personas con 58 años o más (55 años en Madrid) con el 80% del salario, pago del convenio especial de la Seguridad Social y continuidad en el régimen de aportaciones al plan de pensiones.

El acuerdo de fusión no se queda ahí. Además, eleva sustancialmente las condiciones laborales del colectivo de Banesto para equipararlas con la plantilla del SCH.

¿Podemos establecer paralelismos con la situación de Kutxabank? Evidentemente sí. La dirección señala que existe un excedente de plantilla y que necesita herramientas más allá de las ya pactadas en el Acuerdo Laboral para hacerle frente.



Durante la negociación nos quedamos afónicos de repetir que las prejubilaciones se quedarían cortas. Pero no había forma. Durante todo el 2012 se lo volvimos a decir: se podía abrir el asiento de presentación de la integración en el SIP y cargar el coste de las mismas contra patrimonio. Ahora el tiempo nos ha dado la razón y se necesita la salida de más personas. Y repiten, contra viento y marea, que no puede acometer prejubilaciones. Nadando contra corriente, queriendo enseñar a todo el sector, Kutxabank quiere encontrar la piedra filosofal que permitiría acometer los excedentes sin prejubilación.

¿Esperaban quizá que el SCH se liara la manta a la cabeza y empezara a echar gente a la calle o a obligar a reducir la jornada? Pues no ha sido así. Tampoco han querido ser originales, novedosos o buscar soluciones raras. ¡Qué va, prejubilaciones es lo que han pactado!

Y, sin embargo, pese a que esta posibilidad está contemplada expresamente en el Acuerdo Laboral, en Kutxabank se empeñan en querer demostrarnos, una y otra vez, que somos la única entidad de todo el sector que no puede prejubilación. Entonces... ¿qué salida nos queda? Porque nadie en su sano juicio puede contemplar la posibilidad de acometer un ERE durante el periodo de garantía laboral que ofrece el acuerdo vigente.

El SCH ha marcado la senda por la que también transitará en breves fechas Caixabank. ¡Admitámoslo, admítanlo!: hay que acometer una política de prejubilaciones sería para resolver el excedente de nuestra entidad. No hay otra solución.

Prolongación de jornada: UNA PRÁCTICA QUE NO PODEMOS TOLERAR

Desde hace meses venimos informando, y denunciando, las prolongaciones de jornada en Cajasur. Algo que no solo se permite, sino que se alienta desde la dirección de la entidad. Presiones y amenazas para “quedarse por la tarde” se han convertido en una práctica habitual que no podemos tolerar.

En CC.OO. pensamos que existen coyunturas en las que es necesario realizar un esfuerzo complementario: en nuestro caso, implantación de Besaide e integración de oficinas. No nos referimos a estas coyunturas, si bien siempre estaremos a las limitaciones legales en cuanto al número de horas extraordinarias mensuales (20 horas máximo con tope de 2 por día) y a la compensación económica de las mismas. Nos referimos a ese nuevo estado que se pretende instaurar de “hay que venir por las tardes para completar el trabajo, una, dos, tres y hasta cuatro tardes...”



¿Qué motiva aceptar prolongar la jornada? Existe la conciencia de que, haciéndolo, “haré meritos, seré considerado y me protejo ante futuros y posibles ajustes laborales”. Pues bien, **prolongar la jornada no ha sido, ni es, garantía de inmunidad alguna**. Al contrario, puede ser interpretado como falta de capacidad para realizar tu trabajo en la jornada laboral.



¿Qué debo hacer si se me indica que debo ir por las tardes? Determinados responsables y mandos intermedios consideran que si su unidad, servicio, departamento, zona, oficina... prolonga la jornada demuestran a sus superiores su capacidad de mando y liderazgo al grupo. Ese tipo de liderazgo responde al antaño modelo de líder autoritario, contrapuesto al líder dialogante, convincente y responsable. **Si te piden prolongar la jornada, solicita que esa petición se realice por escrito. Tú y la empresa tenéis un pacto: el convenio colectivo, que ambas partes tienen que respetar. Trabajamos por horas, no por volumen de trabajo.**

¿Qué consecuencias tiene prolongar mi jornada? Las hay de diversa índole: económicas, sociales, familiares, sanitarias... Familiarmente es tiempo que hurtamos a los nuestros. Además, afecta de forma inequívoca a la salud de las personas.

¿Qué debo hacer si se me hace prolongar la jornada? El principio del capitalismo salvaje del siglo XIX, según el cual el descanso solo debe durar lo suficiente para reponer fuerzas para la siguiente jornada laboral, no puede volver a instaurarse. Nadie ni nada te puede obligar a prolongar tu jornada.

¡OPONTE!

**DILES NO, NO, Y NO,
MIL VECES NO**



¿Cuál es el CRITERIO?



Tras dos tandas en 2012, y pese a explicar en todos los foros en los que han podido que ya no había más huecos, este año la empresa ha decidido seguir trasladando compañeros y compañeras desde la expansión a Euskadi. En enero comunicaron el traslado a 8 personas y a finales de febrero hicieron lo propio con otras 11, cuya incorporación está prevista para el 2 de abril. Y en la última reunión de la comisión de seguimiento anunciaron que en breve habrá hasta 20 traslados más. Para no existir vacantes en esta comunidad, 43 en los primeros meses de 2013 no parece un número menor.

Lo que llama seriamente la atención en este proceso de “racionalización” es que parece que el ajuste está recayendo fundamentalmente en una parte de la plantilla: la proveniente de Kutxa. Si bien en un primer momento entendimos el argumento del sobredimensionamiento de la red de Kutxa en Expansión, con tan repetitivo uso se está quedando un tanto obsoleto. Es cierto que Vital apenas tenía red fuera de su provincia. También es cierto que BBK, ya en 2010, había llevado a cabo un reajuste de su plantilla y red de oficinas fuera de Bizkaia. Pero igual de cierto es que, con los cierres de oficinas y traslados a Euskadi durante el 2012, el reajuste en la red de Kutxa igualaba e incluso superaba el de BBK de 2010.

Vital 1, BBK 3, Kutxa... ¡164! He aquí el abrumador resultado en menos de año y medio; este es el dato que nos produce incomprensión. No entendemos el mantenimiento de una política de traslados que resulta inexplicable e insostenible, principalmente para una parte de la plantilla de Kutxabank. Es indefendible mantener como argumento que se basan en las evaluaciones. No es en absoluto creíble, máxime cuando también se ha trasladado a gente precisamente por su buena valoración. Si el problema lo generaba un método diferente al de BBK, esperemos que en la próxima tanda estas diferencias se hayan “diluido” a raíz de la implantación del sistema de evaluación único para todo Kutxabank.

La guinda es la insinuación a departamentos completos de los servicios centrales en Gipuzkoa, es decir Kutxa, y el goteo en los de Vital, de que se tienen que trasladar a Bilbao. Las explicaciones que se ofrecieron en la comisión de seguimiento, en el sentido de que se trataba de un error, no son suficientes. Todo lo contrario, quedó bien clara la intención de fondo.

Tenemos que pedir a la dirección que sea extremadamente sensible en lo tocante a la unificación de estos servicios. ¿Hace falta que todo un departamento esté en el mismo lugar físico? Teléfono, correo electrónico, videoconferencia, una reunión semanal,... Hay métodos para que en los servicios centrales sea innecesario el tener a todo el rebaño alrededor del pastor.



Una situación *alarmante*

Sí, la situación de la obra social propia es muy alarmante. En el último año, de los 30 clubes de jubilados de gestión propia se han cerrado o cedido 12, se han extinguido todas las contrataciones externas de servicios de barras y animación y se ha suprimido el servicio de barra en 13 de los que siguen abiertos.

En escuelas infantiles la situación no es mejor. Para el próximo curso se cerrarán 13 aulas, y en las colonias de Briñas y Sukarri se han suspendido actividades, por ahorro de costes, y colonias de verano por falta de solicitudes. Panorama que despierta gran preocupación entre la plantilla afectada.

Otro gran tema a destacar son los presupuestos. Mientras en 2012 ascendieron a 64 millones de euros, en 2013 se han reducido hasta los 32,8 millones, de los que Kutxabank solo ha dotado, de momento, 15 millones a BBK.

En el aspecto laboral, la OBS propia cuenta con una plantilla de 173 personas, de las cuales el 75% se mueve entre los 50 y 60 años de edad, con una media de entre 30 y 44 años de servicio. El convenio colectivo está vencido desde el 31 de diciembre de 2012 y el planteamiento de la empresa para su renovación es de 2 años de duración, con congelación salarial y sin prejubilaciones.

Resulta innecesario decir que, en estos momentos, nuestro principal objetivo reside en conseguir el mejor convenio posible, teniendo siempre en cuenta las circunstancias actuales.



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 lopd@ccoo.es o llamar por teléfono al 917028077.