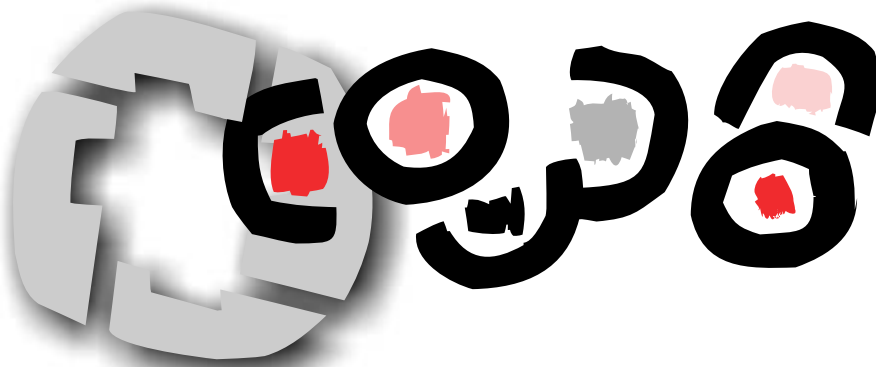




Sección
Sindical de
CC OO
Kutxabank

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

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

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

Nº 17

Enero 2014 *Uztarrila*

www.comfia.net/kutxabank/

Un gran convenio



Hitzarmen bikaina

Ya está firmado. Es cierto que, alcanzado el preacuerdo, ya todos dábamos por descontado que pasarlo a un texto de convenio sería solo cuestión de tiempo. Y así ha sido. Su firma supone un hito, un momento marcado en la microhistoria de nuestra empresa: el primer convenio colectivo de Kutxabank. Sobre él pivotará el futuro de nuestras relaciones laborales. Y, qué vamos a decir, es un gran convenio.

En primer lugar, porque es el primero. Es ese convenio base sobre el que se construirán todas nuestras condiciones laborales presentes y futuras. En adelante, siempre se negociará sobre esta base. Y en estos momentos de furibundos ataques con el objetivo de dismantelar los derechos laborales, ampliamente jaleados desde los poderes económicos, en Kutxabank los hemos asentado sobre suelo firme.

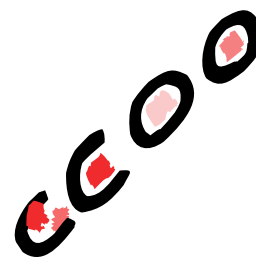
Segunda razón: porque es un convenio que homologa y mantiene lo fundamental de los derechos que regulaban los anteriores convenios de nuestras cajas de procedencia. Se han ampliado derechos de unos colectivos a otros cuando ha sido posible, y en muchos casos incluso se han mejorado los del conjunto. Se siembra así la semilla para que todos los empleados y empleadas se sientan una misma plantilla, desapareciendo el "yo soy de Kutxa, yo de Vital o yo de bbk".

Tercer motivo: el nuestro sigue siendo un convenio colectivo de referencia en nuestro sector. No nos duelen prendas al repetir lo que nos dicen el resto de compañeros y compañeras de otros bancos: tenemos el mejor convenio. Cuando siempre se está en lo alto del podio, parece que no tiene mérito continuar en el cajón y uno se acostumbra, corriendo el riesgo de no darse cuenta de lo difícil que es. Y tener este convenio es un mérito que nos hemos de echar a la espalda todos y todas: la plantilla la primera (sin ese trabajo no sería posible), los sindicatos (los que firmamos y los que no, porque su trabajo también es esencial), e incluso de la dirección de la empresa.

El convenio constituye esa base tan necesaria, firme y sólida, sobre la que se negociará en el futuro.

Sinatuta dago, jadanik. Egia esan, aurreakordio lortua, denok pentsatzen genuen hitzarmen-textuan bihurtzeaz denbora-kontua besterik ez zela izango. Eta halaxe izan da. Sinadura hau une gogoangarria izan da, gure enpresaren historian markatutako momentua: Kutxabankeko lehen hitzarmen kolektiboa. Bera izango da gure lan-harremanen etorkizuneko oinarria. Eta, zer esanik ez, hitzarmen bikaina da.

Lehenik eta behin, lehenengoa delako. Gure lan-baldintzak, egunekoak eta etorkizunekoak, hitzarmen honen gainean eraikiko dira. Aurrerantzean, oinarri honekin negoziatuko da. Une hauetan, ekonomipotereen erasoak lan-eskubideak suntsitu nahian dabiltza; bainan Kutxabanken lan-eskubide horiek lurzoro irmoan finkatu ditugu.



2014 será un año muy complicado desde el punto de vista del negocio. La evolución del euribor, el incremento de la mora, ¿más exigencias de dotación de capital?, la eliminación del IRPH... Todas ellas cuestiones que incidirán en la cuenta de resultados. La plantilla, por supuesto, hará su parte para superar el año con el trabajo tan bien hecho como siempre. Y el convenio, sin ninguna duda, también hará la suya, porque se han despejado las incertidumbres sobre nuestro futuro. Sabemos cuáles son nuestras condiciones laborales, y con ellas tenemos más tranquilidad para poder dedicarnos a hacer lo que mejor sabemos: atender a nuestras y nuestros clientes.

También será año de elecciones sindicales, el momento en el que la plantilla refrendará el trabajo de cada sindicato. Nuestros avales, los de CCOO, son claros: Acuerdo Laboral y Convenio Colectivo. Quien crea que ambos puntos han sido positivos tendrá más claves para saber a quién votar.

Pero no exclusivamente por ellos, que no solo negociamos convenios. En CCOO estamos todos los días presentes, resolviendo los problemas individuales de quien nos necesita, aconsejando y acompañando. No damos por acabado nuestro trabajo con la firma del convenio. Al contrario, el trabajo duro, ese que hacemos día a día junto a la plantilla, continúa. Ahí estamos y estaremos, como siempre lo hemos hecho.

Queremos dar las gracias muy especialmente a nuestros afiliados y afiliadas, que tan masivamente contestaron a la consulta vinculante sobre si firmar o no el convenio. Constituyen la columna vertebral de nuestro sindicato y su apoyo nos hace sentirnos respaldados y legitimados en nuestro trabajo. No nos imaginamos nuestro trabajo sin su confianza en lo que hacemos.

Y también, por qué no, a la plantilla en general, aunque no esté afiliada a CCOO, pues también son importantes para nosotros. Quienes nos han hecho llegar sus opiniones, sus quejas, su apoyo o sus reproches, pueden estar seguros que han tenido su lugar en nuestras reflexiones y, en cierta forma, también han contribuido a alcanzar el objetivo propuesto.



Vaya hormiguita tan laboriosa...



Firmado el convenio, emplazamos a la empresa para que “diese un paso al frente” y aplicase lo acordado a las dos últimas semanas del año que acaba de finalizar, en lo que a la jornada de tarde se refería. La cosa fue como quien oye llover, desde luego el eco no resultó ser el esperado, y henos aquí que hemos trabajado esas tardes con “absoluta normalidad”.

¿Motivos para hacer oídos sordos? Parece ser que alguien, con mando suficiente como para que su negativa “fuese a misa”, consideraba que eran tardes cruciales para el baskepensiones. Y no es descartable que todavía siga pensándolo.

¿De verdad 7 horitas podían hacer peligrar la planificación de todo un año? Vaya, vaya, da en qué pensar...



El caso es que esta prebenda, si es que puede llamársele así, que nos habíamos ganado con creces en jornada y esfuerzo a lo largo del año ya pasado, a la empresa no le ha parecido oportuno concedérnosla. Bien, no hay mucho más que decir: lo que toca es tomar nota.

Tomar nota y recordarlo cuando nos convoquen a esos innumerables “cursos voluntarios”. Tomar nota y recordarlo cuando nos vengan con ese “¿te importaría quedarte...?”. O cuando nos planteen un cambio en ese calendario ya aprobado de vacaciones “porque la oficina se queda en cuadro”...

Tomar nota, en fin, y actuar en consecuencia. De la “generosidad” de la empresa acabamos de tener otra muestra de lo que cabe esperar.



No prolongues la jornada

Es tu tiempo, y ha de ser para ti

¡Defiéndelo!

OPACIDAD ABSOLUTA

La encuesta de satisfacción laboral (o de clima, como prefirieron llamarla), en la que ya hace unos meses la empresa nos "invitó" a participar, nos ha producido profunda insatisfacción. ¿Te interesa saber qué deparó? Nos tememos que, como nosotros, te vas a quedar con las ganas: sus resultados parecen constituir alto secreto.

Una consulta en la que, a pesar de las serias dudas que generó en cuanto a su utilidad y anonimato, hubo compañeros y compañeras que participamos de buena fe. ¿Cuánta gente lo hizo, qué conclusiones arrojó? Ni lo sabrás ahora ni, suponemos, llegarás a saberlo. La entidad no facilitará dato alguno y su

respuesta a nuestro requerimiento ha sido similar a la de otras ocasiones: *"la empresa puede realizar cuantas encuestas le parezcan oportunas y tomar las medidas que considere convenientes, sin que por ello tenga obligación de informar al Comité de Empresa"*. Punto pelota.



Encuesta que no resultaba ser una novedad en parte de la plantilla, pues en alguna de las cajas de procedencia ya se venía realizando. Lo novedoso está en el cambio de actitud: mientras ayer los resultados se abrían al dominio público, hoy el hermetismo es la respuesta.

¿Qué pasó, quizá la participación fue tan escasa que avergonzaría publicar su dato? ¿Acaso los resultados fueron tan nefastos que sonrojarían a los responsables de haber

propiciado tal situación? ¿Es, en fin, nuestro clima laboral tan pésimo como para tener que ocultarlo?

Cuando falta la transparencia surgen las dudas y vuelan los rumores. Es inevitable que, a falta de datos por parte de quienes deben facilitarlos, florezcan interrogantes como los arriba señalados. Y lo que es peor, ¿para qué nos sirve participar?

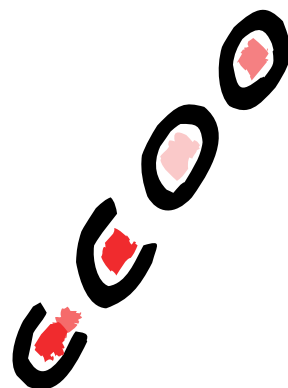
Pues a pesar de las dudas, habrá casos en los que valga la pena. Sirva de ejemplo la todavía pendiente evaluación de riesgos psicosociales, necesaria tras la integración, para decir que habrá otras que por su naturaleza, garantías y realización escapan al control de la empresa y en las que recomendaremos expresamente la participación. Sin embargo, en las que no sea así, nuestra postura habrá de ser bien distinta.



Comprenderá, señor, que un simple
cancer no es motivo para la baja

Aunque no lo crean, también nos compete

Kutxabank parece considerar que la salud laboral es tema de su exclusiva competencia, motivo por el cual a la plantilla y sus representantes no nos debiera preocupar en absoluto. ¡Estad tranquilos, podríamos decir, mamá empresa vela por nuestro bienestar!





No es asunto que nos competa, es lo que nos ha venido a decir. Ni al Comité de Seguridad y Salud, ni al Comité de Empresa, ni a las secciones sindicales. Lo ha hecho cuando hemos solicitado datos de absentismo laboral detallados por provincias. La empresa no se ve impelida a facilitarnos nada más que los datos globales que reproducimos en la tabla y que, dicho sea de paso, los hemos tenido que reclamar.

Lo cierto es que, a pesar de su “tranquilizador empeño”, no podemos evitar sentirnos inquietos ante el devenir de algunas situaciones, pues tenemos una fuerte sensación de que en determinados entornos los problemas se han incrementado, apareciendo nuevos o agudizándose los ya existentes.

¿Y por qué hemos pedido ese desglose? Pues para ver si de ello se desprende alguna relación con la asfixiante formación a la que han expuesto a las plantillas de Kutxa y Vital de cara al Besaide, o con la caótica organización a la que han sometido a esas redes desde el primer día de la integración, o con el cabreo monumental que determinadas decisiones han levantado entre la clientela que, al final, la ha

Absentismo 2013		
Mes	%	Acum.
Enero	3,91	3,91
Febrero	4,04	3,94
Marzo	4,33	4,04
Abril	4,38	4,11
Mayo	4,32	4,14
Junio	4,29	4,11
Julio	3,81	4,05
Agosto	3,74	4,06
Septiembre	3,96	4,02
Octubre		
Noviembre		
Diciembre		

tomado con los compañeros y compañeras de la red.

Datos que hemos pedido con espíritu colaborador, pues para resolver los problemas es imprescindible saber dónde están y cuáles son sus motivos. Pero la empresa, que debiera de ser la primera interesada en la búsqueda de soluciones, no lo considera así. Unas veces por ausencia de “imperativo legal”, otras buscando más límites de los realmente existentes en la protección de datos, el caso es que siempre nos ha despachado con una larga cambiada.

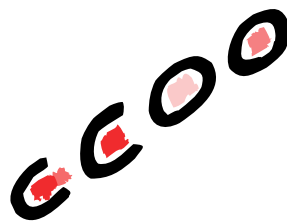


Nos preguntamos qué nos aporta el tener la gestión de la IT por una mutua. Creemos que ya que Kutxabank es la que contrata, y la mutua conoce los datos de las bajas, bien podría pedirle estadísticas, completamente anónimas y absolutamente compatibles con el cumplimiento de la LOPD, que pudiesen destapar posibles causas laborales en las mismas. Con el único objetivo, insistimos, de colaborar en la búsqueda de soluciones.

Pero el origen laboral del absentismo, al menos en parte de él, es impensable en esta empresa. Parece que nuestros “jefazos” se inclinan más por pensar que somos muy

dados a la vagancia, que nuestro médico de cabecera es muy blando, le convencemos pronto y que por eso nos han puesto a la mutua, para que nos meta en cintura. Han acuñado el término “ausentismo” como mejor definición a lo expuesto, y así sería suficiente que la mutua nos maree un poco para considerar cumplida su labor.

Con tales mimbres no resulta descabellado considerar que para la empresa nuestra salud



Nuestra recompensa se encuentra en el
esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo
total es una victoria completa

Mahatma Ghandi

FELIZ
2014



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.