

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

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

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

Sección
Sindical de
CC OO
Kutxabank

ccoo@kutxabank.es
kutxabank@servicios.ccoo.es

<http://www.ccoo-servicios.es/kutxabank/>

Nº 37

Febrero 2016

1^{er.} Aniversario

2015 no fue un año más, no lo fue como cualquier otro. 2015 fue testigo de un hecho excepcional: a finales del mismo se cumplía el primer aniversario del Sr. Villalabeitia como presidente de Kutxabank.

No tenemos aún del todo claro si desembarcó en nuestra entidad porque su antecesor no era del agrado del poder, o resultaba incómodo porque no gustaba lo que decía, o para corregir una gestión que de ser mostrada como ejemplar pasó directamente al ostracismo... D. Mario se fue, o quizá lo echaron.

Nuevo presidente, con reto personal adosado a la chepa: "hay que levantar los números de Kutxabank, que tiene un ratio de eficiencia lamentable". Éste, y no otro, es el objetivo que tiene grabado a fuego en su mente, y hará cuanto sea necesario para conseguirlo. Y efectivamente es así, pues durante este año muchas cosas han cambiado y, visto y no visto, hemos pasado de mostrar pecho en público como líderes de solvencia a acurrucarnos en el furgón de cola de este otro ratio, tabú a día de hoy.





Pero, siendo el cambio en los objetivos perseguidos una realidad para nada despreciable, no es lo único que ha caracterizado este primer aniversario. Las relaciones con los agentes sociales, con quienes representamos a la plantilla, han pasado de ser aceptablemente fluidas antes del relevo a prácticamente nulas tras él. Nuestro actual presidente mantiene una actitud inaccesible a recibirnos y prefiere, frente a la riqueza del contacto personal, la comunicación por correo. Perdón, por *El Correo*.

No se ha producido en 2015 novedad de calado referente a Kutxabank de la que no nos hayamos enterado la plantilla por este medio. No ha habido escándalo que nos afectase que no haya sido aireado por este rotativo. Durante su primer aniversario, nos hemos convertido en demasiadas ocasiones en portada de este periódico de su preferencia y no ha habido noticia, aun cuando fuese positiva, que no haya empañado nuestra imagen de entidad seria y competente. Y esto se nota cuando atendemos a una clientela a la que, después de haberla “maltratado”, el nuevo plan de negocio pretende “vincular y fidelizar”.

Cambie, Sr. Presidente, su política de comunicación. Deje de buscar sus objetivos mediante el “aireo interesado” de las cuestiones que nos incumben. Hable, cara a cara, de las cuestiones de Kutxabank con quienes representamos a sus trabajadores y trabajadoras.



Sin olvidarnos de otros retos,

ahí tiene uno importante para 2016.

Un 2015 intenso

2015 resultó un año muy complicado desde el punto de vista sindical. Fueron muchos los frentes abiertos: II Acuerdo Laboral en Kutxabank, discriminación del bonus a la plantilla de Araba, revisión y, para cerca de 500 compañeras y compañeros, rectificación de las nóminas liquidadas durante el permiso de maternidad y/o paternidad de los últimos 5 años, falta de información y ninguneo a la parte social por la dirección de la empresa, el caso Mikel Cabièces, el sueldo del presidente... Bien, hemos creído conveniente recordar los momentos más interesantes.

CCOO

	Deleg.	%
CCOO	51	0,36
ELA	31	0,22
LAB	21	0,15
PK	25	0,18
ALE	10	0,07
ASPEM	3	0,02
ASPRO	1	0,01

Abrimos el año recién celebradas las elecciones sindicales, las primeras como Kutxabank, que dejaron a cada cual ocupando el sitio que merecía a juicio de la plantilla. También teníamos novedades en el puesto más alto: el nuevo presidente empezaba a calentar su silla y con discreción, o mejor con falta de ella, repetía una y otra vez a quien quisiera oírle que él venía a levantar los números de una empresa que, bajo su criterio, tenía serios problemas de eficiencia. ¡Vaya sorpresa tan mayúscula para la plantilla: de ser líderes en solvencia nos vimos relegados al vagón de cola en ratio de eficiencia!

1,5%

Lo primero era lo primero: cumplir con el convenio. 1,5% de aumento salarial en **enero**, que a la postre no nos ha venido nada mal, ¿verdad?, viendo el 0,3% del IPC de Euskadi y del 0% para el estatal. Y otra cosa: el acuerdo laboral había agotado su vigencia al finalizar 2014, así que exigimos a la empresa que se sentase a negociar su reedición sin más dilación.



El caso Cabièces se destapó casi sin tiempo a situarnos. Para sorpresa de toda la plantilla, desembocó en una guerra dialéctica entre el presidente entrante y el saliente, con una presencia sistemática en los medios de comunicación, donde se dio a conocer el escandaloso salario del nuevo presidente (que seguimos pensando que es inaceptable)... Un desmadre que nos hizo preguntarnos, ya allá por **febrero**, si habíamos pasado de ser líderes en solvencia a líderes en escándalos.

En **marzo**, inquietos ante la parálisis en la que se había sumido la entidad, CCOO publicamos la propuesta que hacíamos a la empresa: un plan para mejorar los ratios de eficiencia mediante prejubilaciones y contratación. Pero costó lo suyo que ésta accediese a sentarse a hablar, y de hecho nos fuimos hasta noviembre para alcanzar la firma de las necesarias prejubilaciones.

Abril también aportó sus datos: la clasificación de oficinas firmada en el convenio situaba a 539 personas en carrera profesional, y a un total de 980 compañeros y compañeras ocupando puestos de dirección o subdirección de oficinas. Y fue en este mes cuando anunciamos a la empresa nuestra intención de llevar a los tribunales la discriminación que practicaba con la plantilla de Araba en cuanto al bonus de la retribución variable, que lo situaba nuevamente en el 40% del importe del resto. Un paso adelante que hizo que la empresa se replantease su posición y se mostrase más dispuesta a llegar a un acuerdo.

CCOO



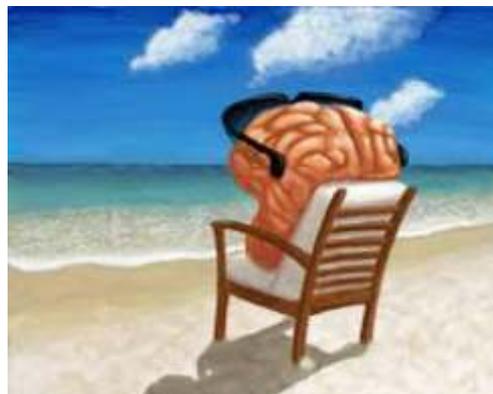
También fue abril el mes que elegimos para mostrar la situación real de la mujer en Kutxabank y denunciar lo que nos parecía (y sigue siéndolo) una clara discriminación en los puestos de dirección: las mujeres ocupan solo un 15% de los puestos de alta dirección, un 32% de puestos jerarquizados y podemos continuar así en todos los escalafones de la entidad. Logramos sentarnos con la empresa y empezar a negociar el Plan de Igualdad, que no va deprisa precisamente, pues casi un año después aún seguimos en ello.

Quién nos iba a decir que un asunto menor nos iba a traer de cabeza en **mayo**. El inesperado anuncio a la clientela de la caducidad de los puntos acumulados colapsó las oficinas y las inundó con cajas y cajas de regalos, de tal modo que las incapacitó en la práctica para atender el negocio. Tras varias quejas y conversaciones conseguimos que se cambiase el modelo de entrega de presentes, pero el mal ya estaba hecho.



Gran novedad en **junio**: ¡habemos consejero delegado! Figura inédita en Kutxabank, le pedimos inmediatamente que desbloquease de una vez la negociación del acuerdo laboral. Además de esto, fue en este mes cuando detectamos el error en la forma de liquidar las nóminas de muchas de nuestras compañeras durante el permiso de maternidad, lo que pusimos en conocimiento de RR.HH. de forma inmediata.

Poco a poco fue asomando el verano. Pero con él no llegó únicamente el sol, sino que vino acompañado de problemas en la gestión diaria de la plantilla: cambios de destino en medio de las vacaciones programadas, que dieron al traste con la planificación de las mismas. Cabreo que se añadía al que tiempo antes había generado el monumental fiasco que supuso la clasificación de puestos de SS.CC., donde una gran parte de la plantilla no vio reconocida ni su profesionalidad ni su responsabilidad.



CCOO



Julio trajo el acuerdo con la empresa para resolver el problema de las nóminas mal liquidadas. Al César lo que es del César: la entidad mostró una excelente disposición y se comprometió a corregir las liquidaciones y a devolver las cantidades adeudas.

Por su parte, el presidente empezaba con su particular baile y aprobaba su plan de desarrollo de negocio, del que apenas ofreció unas pinceladas pero que dibujaba un panorama desolador para la plantilla: cierre de oficinas y recortes de personal... Y todo ello lo anunció en la prensa, sin haber mediado ni una sola palabra con los sindicatos.

Dí

NO

al horario
ILEGAL
en Kutxabank

CCOO

Tuvimos que esperar a la vuelta del verano, vivir más a **m e n a z a s v e l a d a s** (“Kutxabank derramará sangre y sudor...”) hasta que en **octubre**, ¡por fin!, la empresa accedió a sentarse y negociar en serio un plan de prejubilaciones, con un planteamiento inicial por su parte de una negociación rápida, acompañada de una importante reducción en las condiciones de prejubilación.

Conseguimos encauzar los términos de la negociación, pero nos habíamos metido ya en **noviembre** cuando alcanzamos un nuevo acuerdo laboral, con más de 300 prejubilaciones que mejorarán sensiblemente la cuenta de gastos de personal, que renueva las medidas de desvinculación voluntarias, y que ofrece un panorama de mayor tranquilidad para el futuro. Sin embargo, la empresa se negó en rotundo a hablar de la posibilidad de retorno a sus lugares de origen de las personas desplazadas.



También fue en noviembre cuando Recursos Humanos finiquitó la revisión iniciada con nuestra reclamación en junio. El resultado: casi 500 personas, principalmente compañeras, vieron reflejadas en su nómina las cantidades que habían dejado de percibir durante su permiso de maternidad. Y, además, acordamos con la empresa dar solución al “bonus alavés”, elevándolo al 80% para 2015 e igualándolo al del resto a partir de 2016.

Nos hubiera gustado terminar así este rápido repaso, pero a la empresa no se le ocurrió mejor idea que comunicar en **diciembre** nuevos traslados desde expansión a Euskadi. Y así, no se cortó un pelo en amargarnos el turrón a todos y todas, pero especialmente a las 21 compañeras y compañeros afectados por su anuncio. Unos y otras podéis contar con CCOO para cuantas gestiones preciséis en esta nueva etapa de vuestras vidas.



Y, ahora sí, hasta aquí el relato de lo más importante de un año de actividad sindical, el 2015, liderada por CCOO. Hubo más, quizá menos visible; lo que es seguro es que no nos faltó trabajo ni voluntad de arreglar los problemas de la plantilla. Es que, además, no puede ser de otra forma y por ello hemos entrado en 2016 con las mismas ganas.

Como siempre, nos tienes a tu disposición.

¿Ya has pensado



CCOO

cuándo?

¿Has pensado ya en qué fechas quieres disfrutar de tus vacaciones anuales? ¿No?... ¿Y a qué esperas? Recursos Humanos quiere saberlo. ¡Ya!

¿Recuerdas el año pasado...? Pues este año igual: ¡5 días! En su correo, que ha metido a última hora de un viernes, deja sólo 5 días para ponerte de acuerdo (o no) con tu pareja (o cuadrilla, entorno o con quien quieras) y poner fecha a cada uno de tus 27 días de vacaciones, después “cuadrarlos” (o no) con los del resto de compañeros y compañeras y, finalmente, comunicar tus preferencias por el conducto oficial.

Esperemos equivocarnos, pero, dado el caos generalizado con el que hemos comenzado el nuevo año, nos resulta impensable que en esta ocasión no se vuelvan a repetir los “malos vicios” de anteriores ocasiones. Y nuevamente nos meten prisa para hacerlo.



Nos meten prisa aun cuando, producto de tantas salidas como se han producido, las plantillas de las oficinas y centros de trabajo están todavía sin perfilar definitivamente; cuando todavía tenemos a compañeros y compañeras pendientes de recibir la comunicación de su destino; cuando... Y llegado el momento de disfrutarlas, como cada año y a pesar de las prisas para marcarlas, nos pedirán cambiarlas “voluntariamente”.

Por si te vienen bien en tus previsiones (y a alguien más en sus decisiones), vamos a recordar que existen una serie de criterios a respetar, que remarcamos en este cuadro.

- 1) Tienes 27 días hábiles.
- 2) Las vacaciones deben ser pactadas entre la empresa y el trabajador o trabajadora.
- 3) El banco podrá limitar el disfrute de las vacaciones de forma que no coincidan dos personas al mismo tiempo en un servicio u oficina. También podrá excluir como período vacacional el que coincida con una mayor actividad productiva estacional, previa consulta con los sindicatos (de momento no lo han hecho, así que no hay ningún periodo excluido).
- 4) Si tienes responsabilidades familiares, tienes preferencia a que tus vacaciones coincidan con los diversos periodos de vacaciones escolares. Esta es una preferencia a que las disfrutes durante esos periodos, no necesariamente a que elijas turno. Dentro de esta situación, o fuera de ella, se resolverá por nivel y antigüedad.
- 5) Se podrán coger de forma escalonada en varios periodos, sin límite. Si el escalonamiento lo solicitas tú, solo podrás utilizar tu orden preferencial en uno de ellos, no pudiendo elegir otro hasta que hayan hecho lo propio el resto de tus compañeros o compañeras de oficina o servicio.
- 6) Tienes derecho a conocer de manera definitiva las fechas de tus vacaciones con al menos 2 meses de antelación a su comienzo. Si no contestan a tu solicitud en el término de 1 mes desde la finalización del plazo que ha establecido la entidad para su presentación se considerará que las tienes confirmadas. A estos efectos, ten en cuenta que si pides vacaciones para el mes de marzo, estos periodos se reducen.



La historia se repite

Evaluación de desempeño



Como cada comienzo de año, en estas fechas andamos de evaluaciones. Un año más el universo Kutxabank se revuelve, y surgen las conocidas (al parecer para todos menos para Recursos Humanos) quejas sobre la objetividad, justicia y criterios sobre los que han de versar la realización de las mismas. Un descontento que se retroalimenta además con el grado de subjetividad (incluso de amenaza) que, en más de una ocasión, aplican algunos de los responsables que tienen la misión de realizarlas. Y por las revisiones a la baja que hacen otros que no nos conocen ni saben de nosotros y nosotras lo más mínimo.



Hay mucho temor sembrado y la empresa se empeña en demostrar que se encuentra a gusto en esta siembra. Hay responsables (no en general, pero quienes lo hacen que no se escapen por este paréntesis que abrimos para las buenas prácticas) con una clara decisión de sembrar la angustia entre el personal a su cargo. “Látigo en mano”, se permiten amenazar con la repercusión (negativa, por supuesto) en la evaluación de desempeño si no haces tal o cual curso, si no vienes más tardes de las que te marca el convenio, si no... Malos profesionales que marcan negativamente a sus subordinados en función de sus “caprichos” y que obvian tener en cuenta otras circunstancias que se hayan podido dar, por muy especiales que las mismas fueran.



Todo esto está denunciado y más que denunciado, pero nuestra empresa no se quiere dar por enterada. Lo hemos dicho por activa y por pasiva: **el modelo necesita un profundo cambio que le aporte ese plus de objetividad y justicia que le falta.** Un cambio que permita alcanzar el objetivo que se dijo tiene la finalidad de la evaluación del desempeño: **potenciar y consolidar el desarrollo de las personas.** Una adaptación que garantice la inclusión en el informe de las alegaciones que considere oportunas la persona objeto de la evaluación. Una modificación que incorpore un historial de cómo se ha llevado cada proceso evaluatorio, con indicación de quién realiza las modificaciones y su porqué. Y, evidentemente, para todo ello es indispensable contar con la plantilla y sus representantes.



Eso sí, mientras la empresa hace oídos sordos a este clamor, en la RSE sigue considerándose a sí misma entre las más de lo más en conciliación y reconocimiento de la plantilla. Pero llegará el día en que también este informe empresarial, que tan bien queda de puertas afuera, tendrá su respectiva revisión crítica. Y entonces...

Riesgos psicosociales

Factores Psicosociales

Los factores psicosociales comprenden aspectos:



Recientemente la empresa nos ha agradecido a la plantilla, a través de la intranet, nuestra participación en la encuesta para realizar la evaluación de los riesgos psicosociales. Nosotros también queremos agradecerlo, y lo hacemos desde aquí.



Como nos dicen en su nota, se alcanzó un índice de respuesta del 60% de la plantilla. Y aunque por experiencias anteriores, cuando éramos cajas diferentes y alcanzamos porcentajes superiores al ahora obtenido, confiábamos en un nivel de participación mayor, hemos de decir que no está mal, pues nos permite seguir adelante con el proceso de detección y corrección de este tipo de riesgo laboral, quizás el más complejo y difícil de determinar.

Ahora toca procesar la información y sacar conclusiones, que deberán ir encaminadas a dar solución a los problemas que pudieran aflorar y a mejorar las carencias que se puedan detectar. Y una clara voluntad de la empresa, que no ponemos en duda, de llevarlas a cabo.



Si en el trabajo
se está bien,



SE
HARÁ
BIEN



**Los riesgos psicosociales
también son riesgos laborales.**

No faltará en todo ello la colaboración constructiva, pero no por ello menos exigente, de CCOO, sindicato de referencia en lo que a salud laboral concierne.



unidad administrativa de recaudación (u.a.r.)
C/ Caracas, 6 - 1º Ext. Dcha. 28010 Madrid
Teléfono 915526502 Fax 915511210
e-mail: info@uar.ccoo.es

CÓDIGO A

Alta de afiliación
Modificación de datos

SOLICITUD DE AFILIACIÓN A CCOO

DATOS PERSONALES

D.N.I.-N.I.E.	L	APELLIDOS		NOMBRE	
TIPO VÍA	NOMBRE VÍA, PORTAL Y PISO			CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD
F. NACIMIENTO	PAÍS/NACIONALIDAD		SEXO	PROFESIÓN	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO MÓVIL	E-MAIL			

DATOS SINDICALES

FECHA AFILIACIÓN	MOTIVO ALTA	ORIGEN ALTA	SITUACIÓN LABORAL
------------------	-------------	-------------	-------------------

DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA	NÚMERO S.SOCIAL EMPRESA	NOMBRE EMPRESARIO/CENTRO DE TRABAJO			
TIPO VÍA	NOMBRE VÍA CENTRO DE TRABAJO			CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD CENTRO TRABAJO
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA			FEDERACIÓN	SECTOR	
TELÉFONO CENTRO DE TRABAJO	CATEGORÍA PROFESIOANL	CONVENIO	TIPO CONTRATO		

DATOS DE GESTIÓN

FORMA DE COBRO	COD.	PRIMER MES A COBRAR	TIPO CUOTA	COD.	IMPORTE MENSUAL
----------------	------	---------------------	------------	------	-----------------

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

--	--	--	--	--	--

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN	De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales han sido incorporados a un fichero de titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o uniones territoriales correspondientes según el lugar en que radique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así, como en todo caso, a la CS de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado/a.	FIRMA DEL AFILIADO/A
----------------------------------	--	----------------------

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de este formulario de Orden de Domiciliación, usted autoriza a (A) CCOO Unidad Administrativa de Recaudación U.A.R. a enviar órdenes a su entidad financiera para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los importes correspondientes en su cuenta de acuerdo con las órdenes de CCOO Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.). Como parte de sus derechos, tiene derecho a ser reembolsado por su entidad financiera de acuerdo con los términos y condiciones del contrato suscrito con su entidad financiera. Dicho reembolso deberá reclamarse en un plazo de 8 semanas a partir de la fecha en la que se realizó el adeudo en su cuenta.

Datos del deudor

Nombre						
Dirección						
	C.P.	Ciudad			País	
Cuenta	Iban	Entidad	Sucursal	DC	Cuenta	SWIFT BIC
NOMBRE DE LA ENTIDAD BANCARIA				DIRECCIÓN		

Datos del acreedor

Nombre	CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR)					
	C/ CARACAS, 6 - 1º EXT. DERECHA. 28010 MADRID (ESPAÑA)					
Tipo de pago	Periódico	Único	Cocepto	Localidad donde se firma		Fecha
	x		CUOTA SINDICAL			

DNI o NIE						Firma
-----------	--	--	--	--	--	-------