

Sección
Sindical de
CC 00
Kutzabank

Contacta con nosotros

94 4017024
943 001425
945 162455

cco0@kutxabank.es
kutxabank@servicios.ccoo.es

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

Nº 42

Octubre 2016

Tiempos revueltos



No resulta fácil, en los momentos actuales, realizar un análisis sosegado (algo que vaya más allá del simple exabrupto, menos exigente) de cuál es la realidad que nos rodea en Kutzabank. Puede que sólo fuese una sensación, pero parecía que no había prisa por abordar los diferentes retos que se nos echan encima en la regulación de las condiciones laborales. No es del todo así; de repente, todo se empieza a mover.

La renovación del convenio colectivo es un tema de especial calado, pues una plantilla que se sienta segura bajo su paraguas necesariamente será más eficaz. Incuestionablemente, estamos ante el desafío más importante para los próximos meses y se ha producido un hecho un tanto insólito, ¿histórico quizá?: si tradicionalmente las empresas nos dejaban a los sindicatos la denuncia del vencimiento de los convenios, este año se nos ha adelantado Kutzabank.

Así pues, se activa la cuenta atrás para alcanzar un nuevo acuerdo y evitar que nuestro convenio decaiga. Porque siempre será mejor tener uno (no cualquiera, por supuesto) que carecer de él, ya que, a pesar de que la mayor parte de los derechos pasarían al contrato individual de trabajo, no lo es menos que la empresa, sin el amparo del convenio, puede activar con facilidad los mecanismos del artículo 41 del ET y modificarlos unilateralmente si no hay acuerdo. Por cierto, que algunos sindicatos deberían leerse bien este artículo antes de decir que aunque decaiga el convenio no hay problemas. Y los que sí se quedan sin convenio son las personas que se contratan tras el vencimiento. Se pierde, pues, más de lo que por ahí se dice.

**NO
TODO
SE
CONSERVA**

Detrás de toda denuncia hay una intención. Cuando lo hace CCOO, el hecho lleva aparejada la pretensión de reclamar mejoras en las condiciones laborales, ya sean económicas, organizativas, de clasificación profesional, beneficios sociales... ¿Cuál es la de la empresa? Seguro que algo tendrá en mente; en caso contrario, no nos parece que hubiera dado este paso.

No tardaremos en saberlo: en un mes a lo más tardar tiene que constituir la mesa de negociación y ahí se despejarán muchas dudas. Y ahí volveremos a asistir nuevamente a algo que se repite mesa tras mesa en los últimos años: habrá quienes pretendan segregar una misma plantilla, diferenciándolos entre "los de aquí" y "los de fuera".

CCOO
30 - 0

Quienes sí estarán bajo el convenio actual serán los 30 contratos fijos que se han de realizar antes de que finalice el año y que la empresa viene demorando innecesariamente. En algunos ámbitos se nos censura porque estamos insistiendo en la contratación fija, precisamente por haber comprometido ¿sólo 30 empleos? Sí, sabemos que son escasos y que se necesitarán más, por eso insistimos. Pero nosotros partimos de 30 conseguidos; quienes nos lo recriminan... ¿cuántos pueden poner sobre la mesa? Es fácil sacar las cuentas: 30 menos.

Otro tema que ha despertado del letargo es la negociación del plan de igualdad. ¿Será que la empresa quiere cerrarlo antes de acometer los temas de convenio? En cualquier caso, bienvenido sea. Pero no se tiene que olvidar, Kutxabank la primera, que un plan de igualdad no es un título que se cuelga en la pared ni su objetivo el de figurar en lugar destacado en el informe de RSE. Los planes de igualdad son herramientas para corregir los desequilibrios de género, y así han de verse. Por lo tanto, serán necesarias las correspondientes revisiones anuales para ver el grado de mejora alcanzado, si lo hay, o la adopción de nuevas medidas en otro caso.



CCOO

Sobre la renovación del acuerdo laboral nada que decir. La entidad no parece mostrar interés en su reedición, al menos antes de que acabe el año. Algo que lamentamos, pues los dos alcanzados hasta la fecha se han mostrado como herramientas que han ofrecido soluciones a una parte importante de la plantilla. Desde aquí una llamada para que reflexione.

¿Y qué hay acerca del psicosocial? Pues un poco en vía muerta. Kutxabank está satisfecha con el informe de los técnicos y no deja ver ninguna pista sobre qué medidas piensa adoptar y si nos dejará participar en ellas. Como muestra de que estaríamos preparados para ello, en páginas interiores se puede encontrar cómo planteamos desde CCOO la modificación del proceso de evaluación de desempeño. Ni que decir tiene que irá en nuestra plataforma de convenio.

O sea, que tenemos tarea por delante.

¿Y esto para qué?

Nos asalta la duda. ¿Qué tipo de formación reciben las jefaturas de zona, que hace que algunos se tomen licencias fuera de sus competencias? Hace algún tiempo, nos vimos sorprendidos por uno que se dedicaba a hacer preguntas, solo a “sus” subordinadas, sobre sus intenciones de futuro: ¿te vas a casar, piensas quedarte embarazada?... Con un “toque” amistoso que le hicimos llegar parece que desistió de tal empeño.

CONVERSACIÓN DE DESARROLLO: PREPARACIÓN DEL COLABORADOR/A

- 1 ¿Cuál dirías que es tu historia en BBK-KB?
- 2 ¿Dónde te ves? ¿Cómo te gustaría que continuara tu desarrollo profesional?
- 3 ¿Qué es lo mejor que te ha pasado en ese tiempo? ¿De lo que más orgulloso/a te sientes? ¿Y en el último año aproximamente?
ad
- 4 ¿Con qué te sientes más content@/satisfech@ durante el día/ la semana/el mes?
- 5 ¿Qué te gustaría hacer mejor/más? ¿Qué te gustaría hacer menos? ¿Qué necesitas para ello? ¿Qué te impide hacerlo?
- 6 ¿Qué RETO te pones a ti mismo/a en el plazo de 6 meses/1 año?

Ahora mira el cuadro que reproducimos. Es tal cual, con arrobas y todo, el guión que se está utilizando en reuniones de carácter individual por algún que otro jefe de zona. ¿Qué le sobra a este cuestionario? Absolutamente todo. ¿Qué le falta? La única pregunta que sería pertinente: **¿para qué carajo quieres o necesitas, Sr. jefe de zona, esta información?**



Para nada. Por lo menos para nada bueno, nos tememos. ¿Qué efecto tendría, por ejemplo, una respuesta del tipo “estoy contento como estoy, mi reto es vivir”? ¿Es sólo una pregunta de amigo o se considerará falta de compromiso en la evaluación de desempeño?

Claro que, mirándolo desde una perspectiva distinta, podríamos verlo desde el punto de vista de esos compañeros y compañeras que día a día están a nuestro lado y encadenan, uno tras otro, contratos miserables de 2-3 días, 1 semana...

¿Cuál dirías que es tu historia en BBK-KB?
¿Cómo te gustaría...? Pues mira, lo mío es un triste relato de acumulación de contratos cortos, que no me permiten planificar unas míseras vacaciones, porque no las tengo, y con los que no puedo ver en el horizonte ni siquiera el atisbo de un futuro. Sí, me gustaría hacer muchas cosas y hacerlas mejor, pero para eso necesito un trabajo estable, con derechos, y el no tenerlo me impide lograrlo.

Mi reto, mi gran reto... ¿Qué tal poder tener una vida, hacer planes, ilusionarme en ese viaje que ahora no puedo ni soñar con él porque no tengo días para ello? ¿Es acaso poca cosa? Kutxabank podría ayudarme, si quisiera, a conseguirlo.

Pero este giro, de interés más humano, a las neuronas que han parido estas preguntas se la trae al paio. El cuestionario mostrado, como las preguntas sexistas con las que comenzamos este artículo, constituyen una injerencia inaceptable en la vida personal de cada cual, una violación flagrante de nuestra privacidad. Desde luego nosotros no lo vamos a consentir, pero menos que nadie debiera de hacerlo la empresa. Corresponde a ésta sancionar a quienes realizan estas prácticas con la gravedad que se merecen. Con otros temas bastante menores no ha dudado en hacerlo.



CCOO

Y en el fondo de todo esto está la evaluación de desempeño. En CCOO estamos por llevar a cabo un cambio profundo en el método utilizado, buscando que sea más objetivo con la labor desempeñada por el evaluado o evaluada. Y dado que este tipo de preguntas favorece la subjetividad de quien evalúa, nuestra recomendación es negarse a responderlas o a participar en cualquier actividad basada en ellas.

Si nos hubiesen dicho no hace tantos años que el Euribor estaría en negativo, ¿qué nos habría parecido? Sin embargo, hoy...

¿Utopía o realidad?

Quienes peinan canas han conocido jornadas en la banca que se extendían de lunes a sábado. Si entonces nos hubiesen planteado que llegaría el momento en el que el fin de semana empezaría el viernes por la tarde, ¿qué habríamos pensado? Y, sin embargo, hoy...

Utopía o realidad: ¿dónde se encuentra la fina línea que las separa? Para CCOO está claro: en el instante en el que se deja de creer en que algo es posible y no se pelea por ello. En ese momento, algo que podía ser real se convierte en utópico.

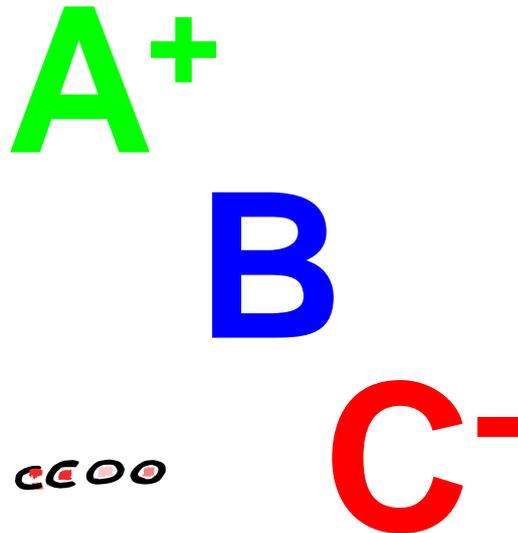


No nos ocurrirá esto con la evaluación de desempeño, un método que en esta sección sindical tenemos mucho empeño en modificar. No, señores de RRHH, no es un capricho: saben perfectamente que el sistema actual no es objetivo y que el evaluado o evaluada está indefenso ante los, estos sí, caprichos de según qué evaluadores y evaluadoras, que incluso la blanden como amenaza para el sometimiento.

Y como esto es inadmisibile, he aquí nuestra propuesta.

A) Premisas:

- ▶ Se realizará por **escrito**, en **documento único**, que recogerá su desarrollo.
- ▶ **Evitará** siempre la **indefensión** del compañero o compañera evaluada.
- ▶ Siendo una **valoración individual**, no tienen cabida las comparaciones.
- ▶ No habrá funciones menos valoradas que otras. Todo evaluado o evaluada podrá tener **acceso a las calificaciones superiores** (letra final).

**B) Desarrollo:**

- ▶ **Entrevista** entre la persona evaluadora y la evaluada, con **explicación** del informe. Si se hubiesen producido traslados durante el periodo evaluado, cada responsable elaborará el informe correspondiente, garantizándose su **proporcionalidad** en el resultado final.
- ▶ El evaluado o evaluada podrá **dar o no su acuerdo** al informe anterior y expresar en él sus **alegaciones**, mediante la habilitación de un periodo de tiempo suficiente al efecto.
- ▶ La evaluación se elevará a la siguiente persona con competencias en la misma. **Si se producen modificaciones** sobre la nota inicial, **se indicará el o la responsable** de tal modificación **y los argumentos** de la misma, quedando el informe nuevamente a disposición de la persona evaluada, para que pueda volver a expresar su acuerdo o desacuerdo. Esto se repetirá con cuantas modificaciones se produzcan.
- ▶ Completado el proceso, el evaluado o evaluada manifestará su **conformidad o disconformidad final** al mismo. De haber desacuerdo, se facilitará la aplicación de un **proceso mediador**.

Este tipo de proceder no es nuevo en Kutxabank. ¿Cómo se realiza en la red una operación de petición de precios? Pues esto es muy similar.

**Por lo tanto se puede,
luego insistiremos.**

Nuevo informe...

...Mismas carencias

Un año más Kutxabank ha publicado su memoria de Responsabilidad Social Empresarial. Si ya el año pasado denunciábamos que la misma presentaba un conjunto de aseveraciones que no podíamos calificar sino de “publicidad, marketing y mentiras”, en este tenemos que decir que el fondo del informe sigue siendo el mismo, por mucho que hayan intentado evitar la utilización de expresiones rimbombantes.

Entrando al detalle: la remuneración del consejo.

Si el pasado ejercicio hablábamos de una inaceptable subida de sueldo del presidente, este año **el aumento ha sido para el Consejo de Administración** de Kutxabank en su conjunto.

Cabe mencionar que la memoria aclara que este órgano ha pasado de 15 miembros en 2014 a los 16 actuales (se ve que están desbordados por el trabajo), y por ello, si entonces nos costó 1,29 millones de euros, en 2015 se llevó la friolera de 1,83 milloncetes, es decir, **un 42% más**.

Remuneración de consejeros

Concepto retributivo	Miles de euros	
	2015	2014
Retribución fija	1.168	739
Retribución variable	78	-
Dietas	591	552
Otras remuneraciones	-	-
Total	1.837	1.291

CCOO

Según el desglose que mostramos en la tabla, **se han repartido 591.000€ en concepto de dietas** entre los susodichos 16 miembros, una media de 37.000 euros/año o **3.000 euros/mes por persona**. Vamos, que no está nada mal como “nota de gastos”. Por si esto fuera poco, en 2015 se devengó **1 millón de euros en concepto de indemnizaciones por desvinculación** de miembros de Alta Dirección.

Discriminación por género.

Nuevamente se incumplen los criterios recogidos en el GRI (Global Reporting Initiative) para ocultar la discriminación económica a la que están sometidas las mujeres en Kutxabank, algo que ya denunciábamos el año pasado.

Desglose de la plantilla						
	2015			2014		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Dirección	19	5	24	19	4	23
Jefaturas y técnicos	966	857	1.823	932	809	1.741
Administrativos/Comerciales	1.067	1.492	2.559	1.123	1.548	2.671
Oficios varios	1	1	2	1	1	2
Total	2.053	2.355	4.408	2.075	2.362	4.437

En la memoria sólo se indica que los puestos de jefaturas y técnicos están distribuidos de tal manera que el 53% están ocupados por hombres y el 47% por mujeres. Deliberadamente se oculta que **ése no es** el porcentaje de mujeres que son directoras de zona ni directoras de oficinas especiales o del grupo A.

Otros temas no menores.

El año pasado denunciábamos que no se podía indicar en la memoria, por no ser cierto, frases del estilo *“el equipo humano es la piedra angular”, “las relaciones laborales promueven la conciliación de la vida profesional y la vida personal”* o *“el sistema de evaluación es uno de los pilares que sustenta el desarrollo profesional”*, e insistíamos en parar los traslados y devolver a las personas trasladadas, en poner los medios tecnológicos para evitar los desplazamientos en autobús y modificar el sistema de evaluación. Pues bien, en esta ocasión, en lugar de solucionar los problemas, han decidido no malgastar párrafos y con no decir nada han tenido suficiente.



La memoria exige que aquellos grupos que influyen o son afectados de manera más significativa por la actividad de la entidad sean considerados “Grupos de Interés”. En base a ello, la plantilla es junto a los clientes el mayor grupo de interés de Kutxabank. Y sin embargo, cada año queda más olvidada en este informe. No vale decir que *“se desarrolla un amplio proceso de diálogo con el equipo humano de Kutxabank”* porque supuestamente se hayan enviado 1.040 cuestionarios. No, esto no basta. Hay que hablar con la plantilla, y por ende con sus representantes; conocer cuáles son sus problemas, sus realidades y buscar soluciones desde el punto de vista de la responsabilidad social que tiene la entidad sobre sus trabajadoras y trabajadores. Hasta que esto no sea así no podremos hablar de que Kutxabank sea un referente en RSE.

En definitiva lo mismo de siempre, señor Presidente y máximo responsable de la responsabilidad social en Kutxabank: chapa y pintura. ¡Hay que dejar de vender y empezar a ayudar! Como dice la frase: si todo parece estar yendo bien, es que ha pasado algo por alto.

Siglo XXI...

¿a. C.?

Hacer más con menos... Aún recordamos la frase que la persona mejor pagada de nuestra empresa soltó en una de sus apariciones en público. Desde entonces parece que la cosa, efectivamente, va por ahí: las oficinas están no ya justitas, sino en muchos casos infradotadas, y la presión sobre sus trabajadores y trabajadoras aumenta cada día.

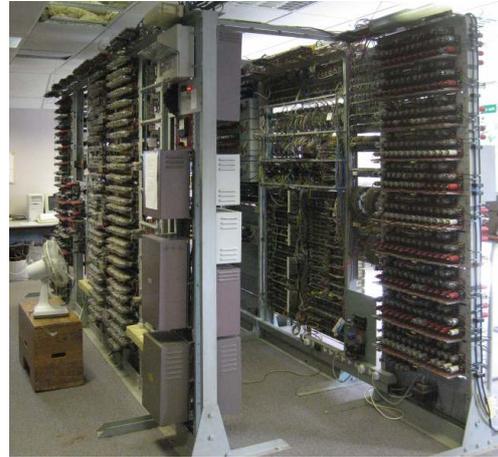
Más con menos... Así, tenemos menos plantilla, a la par que los objetivos aumentan, con lo que el riesgo de vivir prolongaciones de jornada se acrecienta. Por otro lado, nuestra empresa se ha subido con descaro al carro del empleo precario, del que abusa, y racanea el fijo, que necesita.



Pero para hacer más con menos se necesitan también más y mejores herramientas. Informáticas, concretamente. Es aquí donde no se puede hacer menos: no sólo es necesario, es imperativo hacer más. Es aquí donde esta empresa despilfarró su gran oportunidad no hace tantos años, cuando Besaide se hizo universal.

El pez grande se come al chico y esto es lo que pasó entonces. Así, la nueva entidad resultante optó por la plataforma de la caja grande, que es la que conocemos. Pero acompañó esta decisión con un lujo que no debería de haberse permitido: prescindió de unos profesionales cuya experiencia y capacidad hubiera podido aprovechar para dotarse de una informática de y para el futuro. No lo hizo: despilfarró experiencia, despilfarró talento, desechó lo que hubiera sido una gran oportunidad.

Hoy nos encontramos con un vetusto Besaide cuya capacidad no da más de sí y necesita de una transformación profunda. Una plataforma impropia del siglo XXI, con la que se antoja difícil que esta empresa llegue a prosperar, al menos tanto como podría.



CCOO



¿Es aceptable necesitar una hora para dar de alta un cliente nuevo? No. Sin embargo, este es el tiempo que requiere actualmente Besaide. ¿No es desesperante tener que esperar pacientemente, mientras el cliente te observa, a que se imprima un documento para poder abordar una tarea nueva? Sí, lo es. Y Besaide hoy nos obliga a hacerlo. ¿Y no es el colmo que en las operaciones SICA se acuda a pantallas que creíamos de otros tiempos, concretamente de 30 años atrás? El colmo sí que es, pero en Besaide esto no importa: se hace. Total, en una pantalla en negro y verde el sonrojo no se nota. Podríamos, pero para qué seguir...

Lo que ahora importa es si será capaz la empresa de dotarnos de una herramienta ágil, versátil, eficaz. Un sistema sin las carencias del actual, que nos permita atender al cliente sin tiempos muertos que parecen no acabar nunca. Una plataforma que nos haga ser más eficaces de lo que ya somos con esta que se ha quedado arcaica.

En fin, lo que está por ver es si serán capaces de dotarnos de una informática del y para el siglo XXI d. C., no como la actual, que parece anterior a los evangelios.



Misma empresa, misma norma

El convenio colectivo está próximo a cumplir su periodo de vigencia. Como en cada ocasión que esto ocurre, hay quienes intentan crispar el ambiente pretendiendo diferenciar entre plantilla de Euskadi (y Navarra, por supuesto) y "estatal", como ellos dicen. Que lo consigan dependerá de que cada uno de nosotros y nosotras se lo permitamos.



Así pues, volvemos a asistir al sempiterno mensaje de "negociación dentro del ámbito vasco de decisión" y "convenio negociado en Euskadi y para Euskadi"... "Y si los estatales quieren, que se adhieran".

Y como esto ya no es sólo línea, sino muro rojo que antepone a todo lo demás, la posibilidad de unidad sindical está más que tocada. Porque para CCOO la plantilla es una, sin diferencias. Y el convenio colectivo a negociar ha de ser uno, para la totalidad de quienes formamos parte de Kutxabank. Misma empresa, mismo convenio.

NO A LA SEGREGACIÓN LABORAL

Eso sí, mientras tanto, los convenios que firmamos en CCOO son universales. También les amparan y les garantizan unos derechos que de puertas adentro disfrutan, por mucho que de cara al exterior nos anatemicen.

**Todos a una
Por un único convenio,
sin exclusiones**

DESCUENTOS

PARA

AFILIADOS Y AFILIADAS

A

CCOO

No es lo más importante, pero estos ejemplos son un plus que añadir a las ventajas de afiliarse a CCOO.

Hay más. Encuéntralas en:

[CCOO - Ventajas afiliación](#)

del 28 de octubre al 1 de noviembre

Halloween en

MORILLO DE TOU

Sábado 29 * 19h **Castañada popular y barbacoa**
(itraed castañas, parrilla y carne para asar!)

Domingo 30 * Excursión a **Lecina y los abrigos de Barfaluy**
Salida **9:00h**. Día completo: ¡llevad PIC-NIC!
* **22h Gymkana de las calabazas**

Lunes 31 * **18h Taller de calabazas** (itraed calabazas!)
* **y después de cenar...**
¡BAILE DEL TERROR! Fiesta de disfraces.

¡¡ no olvides traer
castañas, una calabaza
y el disfraz !!

14% DTO.
PARA
AFILIADOS/AS

www.morillodetou.com

Más información en:

[Morillo de Tou](#)

[CCOO - Servicios - Morillo](#)



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