

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 43

Diciembre 2016

Tiempo de negociar



Probablemente no esté de moda estos días la palabra negociar. Para algunos parece sinónimo de traicionar: “quien negocia traiciona a la plantilla”. ¿Realmente es así? No, en absoluto. Porque toda negociación conlleva una parte de cesión por ambas partes, un compromiso por la gestión. Pero hoy por hoy tenemos en Kutzabank sindicatos que, lejos de implicarse en la búsqueda de soluciones, se dedican tan solo a señalar los problemas, esperando sentados a que otros se los arreglen y posteriormente “dar cera” a quienes se han mojado, normalmente a CCOO.

Blanden una montaña enorme de excusas: la defensa del ámbito vasco de negociación; la defensa a ultranza de la expansión; la defensa de la plantilla de más edad, la defensa de la plantilla de menos edad; la defensa de más empleo; el “aparato sindical” que tutela y no les deja... En fin, sólo excusas tras las que se parapetan para anunciar, casi desde el inicio de la negociación, que con ellos no contemos.

Pues bien, como creemos firmemente que la vocación de la acción sindical debe de ser siempre el alcanzar acuerdos (el mejor acuerdo posible, por supuesto) y la RAE define negociar como “tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro”, desde CCOO nos hemos puesto manos a la obra.

Es
tiempo
de... CCOO

Es tiempo de...

Renovar el Acuerdo Laboral.

Las medidas voluntarias en él recogidas están teniendo buena acogida entre la plantilla. La posibilidad de solicitar suspensiones de contrato, reducciones de jornada y/o bajas incentivadas parecen ofrecer un panorama de tranquilidad a quienes crean que puedan necesitarlas en el futuro. Y siendo voluntaria su aceptación también para la empresa, no hay motivos para que no se renueven.

Igualmente se impone negociar ya la siguiente tanda de prejubilaciones. Hemos manifestado en múltiples ocasiones que se debe ofrecer la prejubilación a quienes han nacido en los años 1955, 1956 y 1957. Y ha de hacerse cuanto antes, con las mismas condiciones que el acuerdo anterior.

Acogimiento a medidas de desvinculación laboral		
Acuerdo laboral	Suspensiones de contrato	Reducciones de jornada
I	99	37
II*	63	61
Total	162	98

* Hasta 21 de noviembre de 2015

Y no puede ser de otra manera: hay que abordar irremediabilmente un ambicioso proceso de contratación, que convierta los actuales contratos eventuales en fijos. La empresa ha aprovechado las medidas de desvinculación para reducir plantilla y salta a la vista que andamos más que escasos. Debemos reducir la contratación temporal, en beneficio de contratos con futuro.



Es tiempo de...

Negociar el Convenio Colectivo.

Nuevamente escuchamos perplejos rumores de que este convenio ya está pactado. ¿Entre quiénes, con nosotros? ¡Pues sí que tienen fe en nuestra capacidad negociadora! Por si acaso, en CCOO tenemos muy claro que viene enmarcado en un periodo de importantes retos para nuestra entidad. Kutxabank tiene que continuar por la senda del beneficio, y el crecimiento, para garantizar el mantenimiento de su capital social y no verse obligada a salir a bolsa o a inciertas operaciones corporativas.



CCOO



Pero el alcanzarlos no ha de ser a costa de la plantilla. Es fundamental asegurar el mantenimiento de las actuales condiciones laborales y mejorar aquellos aspectos en los que hay recorrido al alza: carreras profesionales, clasificación de puestos de servicios centrales, abordar el problema del personal trasladado y mejorar la regulación de la movilidad geográfica, racionalizar la formación, adelantar el cierre de la tarde de los jueves, mejora de las medidas de conciliación, regular la retribución variable, cambiar el método de la evaluación de desempeño, etc.

Pero no nos equivoquemos. Habiendo, como hemos visto, muchos aspectos para mejorar, no debemos perder de vista el entorno laboral general, y el de nuestro sector en particular: se ha deteriorado mucho durante la crisis y todavía no parece haber tocado fondo. Quien piense que en este convenio tenemos mucho y fácil que ganar, simplemente es que vive en una burbuja más propia de los mundos de Yupi.

Pone los pelos de punta ver comunicados como los que hemos leído en fechas recientes señalando que el vencimiento del convenio es anecdótico, que aunque decaiga no hay ningún problema, que al final va a parecer que la reforma laboral quedó en nada. Se nota que quien escribe estas cosas no tiene ningún familiar trabajando en empresas que se han quedado sin convenio.

Es tiempo de...

Negociar las medidas correctoras de los riesgos psicosociales

Parecería que a nadie importa esta cuestión y sin embargo nada más lejos de la realidad. La empresa acaba de dar por finalizada la evaluación de estos riesgos sin tomarse en serio nuestras propuestas, que tienen el calado que a las suyas le faltan. Se equivoca, sin duda, pues de tomarnos en serio a quienes representamos a la plantilla dependerá mucho el atajar los problemas detectados: escasez de personas, exceso de "formación voluntaria" que genera problemas de conciliación, escasa participación, inseguridad ante la evaluación...



En Kutxabank, como en cualquier empresa, existen riesgos laborales que deben atajarse cuanto antes. De ello depende no solo la salud de la plantilla, sino también la de la propia empresa. Y aquí, tenemos que decirlo, la actitud de nuestra entidad está fallando. La ley no les obliga a negociar (mucho menos acordar) y no quieren hacerlo: ha preferido adoptar sus medidas sin respaldo sindical. Un error de bulto.

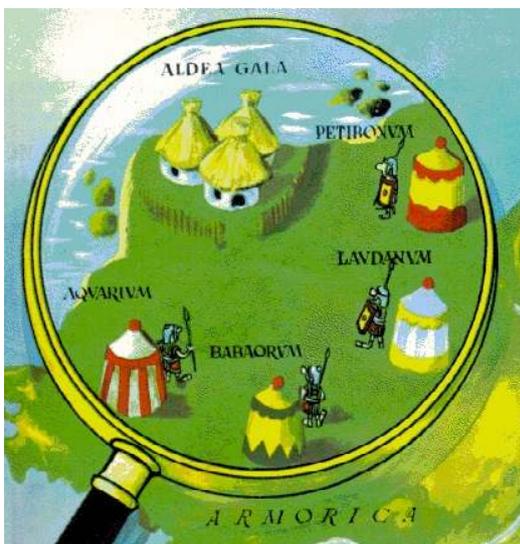
En definitiva, mucha negociación por delante y no tanto tiempo para ello. Lamentablemente, desde el inicio los sindicatos vamos desunidos, muy desunidos. No le gusta a la plantilla, tampoco a CCOO, pero es lo que hay: la desunión ha metido muchos votos en algún zurrón. Y, como decíamos al principio, la palabra negociar no está de moda.



01/04/2016	<i>"Banco Santander cierra 450 oficinas y anuncia despidos para afrontar la crisis de la banca".</i>
02/04/2016	<i>"La banca afronta despidos, cierre de oficinas y fusiones por el desplome del negocio".</i>
22/04/2016	<i>"Banco Sabadell cerrará oficinas para adaptarse al entorno digital".</i>
19/05/2016	<i>"Caixabank cerrará hasta 310 oficinas en 2016".</i>
06/06/2016	<i>"Bankia ajusta otra vez su red y cierra 40 sucursales ante el impulso digital".</i>
02/09/2016	<i>"El Banco Popular reducirá su plantilla en hasta 3.000 empleados y cerrará 300 oficinas".</i>
27/10/2016	<i>"BBVA cerrará 100 oficinas y ajustará 400 empleos más en España antes de final de año".</i>

En una aldea gala

¿Has echado un vistazo al cuadro? ¿Todavía no? Hazlo, es una muestra mínima de los titulares que hemos podido leer en los últimos meses.



Pues bien, en esta coyuntura empezamos a negociar el nuevo convenio. Como siempre, aparecerán esos iluminados empeñados en mostrarnos su "Shangri-la", esa nueva e irreductible aldea gala inmune a todo y a todos. ¡Por Tutatis! Pero la realidad es tozuda, y aunque nos empeñemos en negar la mayor, nuestro sector está en crisis.



Y vamos a empezar a escuchar todo lo que nos gusta oír. Nos van a regalar los oídos con todo aquello que queremos escuchar: *“si nos votas conseguiremos subidas salariales por encima de las del sector; que todo el mundo pueda trabajar cerca de su casa; promociones internas, más vacaciones, permisos; prejubilaciones al 100%, contratación indefinida...”*. Evidentemente, todos querríamos eso... ¡Y MÁS, MUCHO MÁS!



Pero no vamos a engañarnos, ni vamos a mentiros a quienes sois nuestros compañeros y compañeras. Estamos donde estamos, en un momento difícil, ante una negociación que va a resultar compleja y dura. Pero todo esto no implica adoptar una postura derrotista ni pesimista, simplemente es hacer un análisis realista de dónde estamos, de cuál es nuestro punto de partida. Algo que otros parecen negarse a hacer. Sólo desde esa premisa podremos construir un buen acuerdo. ¿El resto?... Palabrería de charlatán de feria.



No por sospechado menos...

¡Decepcionante!

Hace unas semanas la empresa convocó a la comisión de salud laboral con el objetivo de hacernos entrega del documento de planificación de medidas preventivas, elaborado por Kutxabank, para dar solución a los problemas detectados en la evaluación de riesgos psicosociales.

A su interlocutor, especial para la ocasión, el cuerpo le pedía marcha, y esta pasaba por el irrefrenable deseo de dar cera a CCOO, pues habíamos manifestado nuestros recelos sobre la línea que iba tomando la evaluación en sus conclusiones y no habíamos esperado a las medidas de elaboración unilateral, como así ha sido, que pensaba adoptar la empresa.



Hubieran tenido fácil demostrar lo contrario. Sin embargo, **el documento elaborado nos da la razón**. Nos entregaron **un trabajo impecablemente vano**, dicho esto con el máximo respeto, en el que **nada de calado** encontramos en él, pues su contenido se reduce a **mera cosmética**. “Sombra aquí, sombra allá, maquíllate, maquíllate...”

La modificación de la **evaluación de desempeño**, capítulo de amplio debate en las reuniones del grupo de trabajo, se queda en una triste *“puesta en marcha de un buzón de correo específico en el área de RR.HH...”* y en que *“se informará en el formulario de la evaluación de desempeño para su utilización por parte de quienes no estén de acuerdo con el informe emitido por el responsable”*. **Muy lejos de lo que creemos se necesita**, muy lejos de saber quién te modifica la evaluación y por qué, muy lejos de que nuestras observaciones estén en el mismo documento que la propia evaluación... Muy lejos, en fin, de todo.

**Falta
participación.**

**Sobra
indefensión.**

Deja el desarrollo específico de un plan para el capítulo de supervisión al albur de *“los resultados obtenidos en la evaluación 270º”*, un instrumento que ni siquiera está garantizado que exista, pues tan solo se indica que *“se analizará la conveniencia de su puesta en marcha”*. Claro que si la base de la misma es como la que ya en su día se llevaba a cabo en bbk, donde el evaluado decidía qué personas le iban a evaluar, mejor es que se la ahorren.



A la **carga de trabajo** no se acerca ni de puntillas. Para esta empresa pasa por la formación de directivos y responsables, utilización de apoyos que sean factibles y el fomento de canales alternativos: la multicanalidad. **Para nada habla de la necesidad de contratación**. Kutxabank lleva tiempo resistiéndose a crear el empleo que necesita y esto se refleja en la encuesta. Pero **la empresa ha debido de perder esta página**.

Tampoco la **formación** mereció mejor consideración. Como si ya no fuese abusiva ni caótica, *“dar continuidad a los planes de formación...”* es su medida. ¿Racionalizar, permitir conciliar, evitar solapamientos de cursos...? De eso, nada de nada. Esta entidad **no parece que quiera darse por enterada**, a pesar de las observaciones que la propia plantilla hizo en ese sentido.



Eso sí, se ha notado la reciente firma del plan de igualdad: nada menos que 6 páginas dedica a recoger párrafos completos del mencionado plan: acoso laboral, sexual y por razón de sexo; medidas de conciliación (que no reducción de cursos); violencia de género... Un copiar y pegar realmente meritorio.

CCOO

Y finaliza el trabajo con el descaro de afirmar que **repetirá periódicamente la evaluación, pero se niega a determinar plazos ni circunstancias**. Tampoco la ley ayuda mucho en esto, pues no establece con qué periodicidad habrá de realizarse obligatoriamente, sino que indica que deberá de hacerse cada vez que haya cambios significativos que lo aconsejen. O sea que, al menos por propia voluntad, no la veremos nunca.

¿Y a dónde nos llevará esto? Al mismo lugar por el que la han realizado esta vez: **a un requerimiento de la Inspección de Trabajo**. Porque quienes llevan las riendas en Kutxabank no lo entienden de otra manera, ni entienden de otras formas.

Si de Kutxabank depende

¡NUNCA!

“No tenemos obligación de acordar las medidas con vosotros”, nos dijo el interlocutor. Cierto. Pero no lo es menos que la empresa nos manifestó su compromiso, porque así se lo preguntamos desde CCOO al inicio de este proceso, de que se tomarían cuantas soluciones fuesen necesarias y ahora se ha quedado muy lejos de tal intención. Y que el equipo que todos pretendíamos que éramos ha resultado ser tan solo un espejismo: se ha hecho añicos cuando le ha interesado al manager. O en cuanto le ha dejado de interesar, que es otra forma de verlo.

Once upon a time...

Que vivía un brillante gestor, el mejor de su promoción. Estudió en las mejores universidades: Master por Harvard, Yale, Oxford, Cambridge... Por las noches recitaba Hamlet en inglés clásico. Se hablaba de él como el próximo Ministro de Economía, incluso Presidente del BCE...



Un verano, en la campaña inglesa, con sus compañeros de promoción, después de un partido de cricket y tomando el té de las 5:00 p.m., se le acercó un viejo colega. Leslie MacListo, miembro de una de las más antiguas familias de Inglaterra y emparentado por parte de madre con la Queen Elisabeth II, era otro brillante gestor de éxito.



"Good afternoon, my old friend. How are you?"

"Fine..."

Después de los saludos de rigor, de hablar de la familia, de los viejos tiempos, del Brexit, de la coyuntura de bajos tipos de interés, del triunfo de Donald... MacListo empezó a hablar de su último gran negocio: 'The Ultimate Cheese Fund'. ¿Qué es eso?, preguntó nuestro gestor.

Un negocio redondo: en la India más profunda, cerca del Himalaya, se cría una raza especial de cabras, descendientes de las que llevó en su día Alejandro Magno. Dan una leche especial, con más índice de grasa, que da posiblemente el mejor queso del mundo. MacListo dijo que ya tenía pedidos de las principales tiendas gourmet del mundo... Esperaba unos retornos de 15%.



CCOO



¿15%? ¿Y se puede participar? Es que soy el gestor de una EPSV y, con los tipos como están, apenas obtenemos un 2-3% de interés.

Por supuesto. Es que no hay riesgo, ya te he dicho que es un negocio redondo. Por cierto, en menos de un mes embarcamos todas las cabras para continuar aquí la producción.

Después de un sesudo análisis, nuestro gestor decidió participar. ¿Qué podía salir mal? Nada. Estaba en la cima.



En el plazo previsto las cabras embarcaron en un buque de la Naviera Hanjin. Todo perfecto... Pero Hanjin quebró. El barco quedó parado en mitad del Índico, no podían ir a ningún puerto. ¿Por cuánto tiempo? Menos mal que tenían comida abundante: habían embarcado un rebaño de cabras y eso les permitiría sobrevivir...



Tal vez nosotros no seamos tan listos, ni tengamos el currículum de nuestro brillante gestor, **pero usamos el sentido común**. Oímos a nuestros compañeros y compañeras, sus expectativas, sus miedos... y trabajamos cada día en mejorar la gestión. **Invertimos en lo que conocemos** y no nos metemos en aventuras raras. Llevamos mucho tiempo en esta línea **y los resultados de todos estos años son nuestro mejor aval**.



CCOO

Porque **estamos hablando de nuestra EPSV** y queremos que el día en el que nos jubilemos siga ahí.

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

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

--

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.

Autorizo a la C.S. de CCOO a facilitar los datos referentes a las cuotas abonadas a la Hacienda Territorial correspondiente, a fin de practicar la deducción en el IRPF.

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