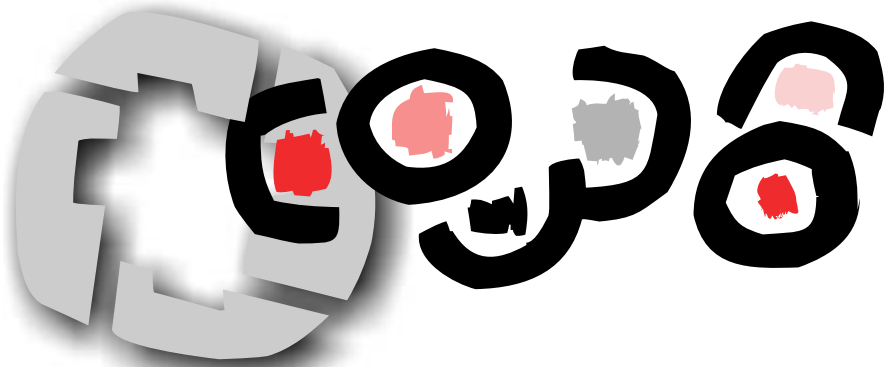




CC OO
Kutxabank
atal
sindikala

Gurekin kontaktatu

94 4017024
943 001425
945 162455

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

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

Zk. 43 **2016**ko abendua

Negoiazio sasoia



Seguruenik negoziazio hitza ez dago oso modan. Batzuentzat traizioaren sinonimotzat har daiteke: "negoziatzen duenak plantillari traizio egiten dio". Egia ote da hori? Ez, inondik inora ere ez. Izan ere negoziazioak alde bietatik dakar bata eta bestearen emate bat, kudeatzeko konpromisoa alegia. Gaur gaurkoz Kutxabanken baditugu arazoak erakusten dituzten sindikatuak, soluzioak bilatu barik, jakina; gero gerokoak, begira geratzen dira ea zeinek konponduko dituen eta konpromisoa hartutako horrexeri, CCOO sindikatuari normalean, "egurra emateko".

Badira makina bat aitzakia: negoziaziorako euskal esparruaren defentsa; zabalkundearen gehiegizko defentsa; edadez plantilla nagusiagoaren defentsa; edadez plantilla gazteagoaren defentsa; enplegu gehiagoren defentsa; "sindikatuaren aparatua" delakoak babesa eman eta ez diena uzten... Azken batean, aitzakia hutsak diren horien atzetik ezkututzen dira iragartzeko, ia negoziazioaren hasieratik, eurekin ez kontatzeko.

Hortaz, jarduera sindikalaren zeregina beti adostasuna (adostasunik onena, jakina) lortzearena dela sinestuta gaudenez, eta RAEk negoziatu "gai publikoak zein pribatuak aztertu lorpenik onena gauzatzeko" eran definitzen duenez gero, CCOO sindikatukook martxan hasi gara.

Bada garaia...



Bada garaia....

Lan Akordioa eraberritzeko

Bertan batutako borondatezko neurriek harrera ona dute plantillakoen artean. Kontratuaren suspentsioak eskatzeko aukera, lanaldi murrizketak, eta/edo sustatutako bajak omen dira lasaitasun una eskaintzen dietena etorkizunean horrelakoak behar izango dituztenei. Eta enpresarentzat ere euren onarpena borondatezkoa izanda, ez dago eraberritu ez egiteko arrazoirik.

Era berean, aurrejubilazioen hurrengo txanda negoziatu egin behar da. Askotan esan izan dugu 1955,1956, eta 1957 urteetan jaiotakoei aurrejubilazioa eskaini behar zaiela. Egin ere hainbat arinen egin behar da, aurreko akordioak ezarritako baldintza berdinetan.

Lan lotura bertan behera uzteko neurrien harrera		
Lan Akordioa	Kontratuak bertan behera	Lanaldiaren murrizketak
I	99	37
II*	63	61
Guztira	162	98

* 2015eko azaroaren 21era arte

Ezin da beste era baten egin: erremediorik gabe anbizio handiko kontratazio prozesuari ekin behar zaio, oraingo aldibaterako kontratuak finko bihurtzeko. Enpresak lan lotura bertan behera uzteko neurriak aprobetxatu izan ditu plantilla murrizteko, eta bistan da eskas baino eskasago gaudela. Aldibaterako kontratazioa urritu behar da, etorkizuneko kontratuen onerako.



Bada garaia.....

Lan-Hitzarmena negoziatzeko.

Berriro ere entzun dugu txundituta lan hitzarmen hau dagoeneko berba eginda dagoen zurrumurrua. Nortzuen artean? Gurekin??? Ez daukate, ez horixe, fede handirik gure gaitasun negoziatzailean!! Badaezpada ere, CCOO sindikatuan argi daukagu gure entitatearentzat erronka handien aldian kokatu behar dugula. Kutxabankek etekin eta hazkundearen bideari ekin behar dio, era horretan bere gizarte kapitalari eusten diola, burtsara irten behar izan barik edo badaezpadako operazio korporatiboak egin barik.



CCOO



Baina halakoak lortzeko ez da plantillaren kontura egin behar. Oinarrizkoa da oraingo lan-baldintzak segurtatzea eta gorako bidean diren atalen aldeak hobetzea: ibilbide profesionala, zerbitzu zentraletako lanpostuen sailkapena, lekualdatutako langileen arazoari heldu eta mugikortasun geografikoaren araudia hobetu, formakuntza arrazionalizatu, ostegunetako arratsaldeko itxiera-ordua aurreratu, kontzilioaren aldeko neurriak hobetu, ordainsari aldakorra arautu, jardueraren ebaluazioaren metodoa aldatu, eta abar.

Ez gaitezen oker ibili! Gorago ikusi dugun moduan zuzentzeko arlo asko egonda, ezin dugu ahaztu lan-inguru orokorra, eta batez ere geure sektorearena: krisian zehar okerrerantz egin du, eta antza denez oraingoz ez du hondorik jo. Hitzarmen honetan asko eta erraz irabazteko daukagula uste duena, Yupiren moduko aparteko munduan bizi delako izango da, besterik gabe.

Ileak harrotzeko modukoa da, oraintsu komunikatu batean irakurri dugun moduan, lan-hitzarmenaren epemuga betetzea anekdotikoa dela, bertan behera geratu arren, ez dagoela inolako arazorik, azken batean lan erreforma ezerezean geratu dela ematen duela. Bistan dago hori idazten duenak ez daukala familiakorik lan egiten lan-hitzarmen barik geratu den enpresa baten.

Bada garaia...

Arrisku psikosozialak zuzentzeko neurriak negoziatzeko.

Esan liteke gai honek inori ez liokeela ardura izango, eta, hala ere, honek ez dauka zer ikusirik errealitatean. Enpresak bukatutzat eman du arrisku hauen ebaluazioa gure proposamenak kontuan hartu barik (eta gure proposamenek badute euren etan ez dagoen sakonera). Erratu egiten da, duda barik, izan ere plantilla ordezkatzan dugun ordezkariok bene-benetan hartuz gero, aurreikusitako arazo askoren konponbidea bideratuko litzateke: pertsonen eskasia, "borondatezko formakuntza" larri gerora kontziliazio arazoak sortzen dituen, parte-hartze eskasa, ebaluazioaren aurrean segurtasun falta,...



Kutxabanken, beste edozein enpresatan moduan, badira hainbat arinen moztu beharreko lan-arriskuak. Plantillaren osasuna ez ezik, enpresarena berarena ere horren mende dago. Eta orain esan beharrekoa da gure entitatearen jarrerak huts egin duela. Legeak ez ditu derrigotzen negoziatzeko (eta gutxiago zerbait adosten), eta euren ez dute egin nahi. Nahiago izan dute euren neurri andana hartu babes sindikal barik. Errakuntza nabarmena!

Azken batean, negoziatzeko asko aurretik... eta horretarako denbora askorik ere ez! Zoritxarrez, hasieratik sindikatuak zatituta goaz, oso banan-banan. Plantillari ez zaio gustatzen, CCOO sindikatuari ere ez, baina horrelaxe gagoz: zatiketak boto asko batu izan ditu. Eta hasiera batean esaten genuen bezala, negoziatu hitza ez dago modan!



2016/04/01	"Banco Santanderrek 450 bulego ixten ditu et banku krisiari aurre egiteko kaleratzeak iragartzen ditu."
2016/04/02	"Banka sektoreak negozioaren erorketagaitik kaleratzeak, bulego-ixteak eta fusioak aurrez aurre ipintzen ditu."
2016/04/11	"Banco Sabadelek bulegoak itxiko ditu ingurune digitalera egokitzeko."
2016/05/19	"CaixaBankek 310 bulego itxiko ditu 2016an".
2016/06/06	"Bankiak berriro bere sarea adostuko du eta 40 bulego itxiko ditu bultzada digitala dela eta."
2016/09/02	"Banco Popularrek 3.000 langileren murrizketa egingo du eta 300 bulego itxiko ditu."
2016/10/27	"BBVA-k 100 bulego itxiko ditu eta 400 lanpostu Espainian gehiago urtea amaitu baino lehen egokitu beharko du."

Galiar herrixka

Koadroari begirada bat egin diozu? Oraindik ez? Egin ezazu, azken hilabeteetan irakurri ditugun titularren lagin txiki bat da.



Beno, abagune honetan, hitzarmen berria negoziatzen hasi ginen. Betiko moduan ilustratu horiek agertuko dira bere "Shangri-la" erakusteko asmoz, menperezina den herrixka galiar horrek pertsona eta gauza guztietan eraginik ez duena. Tutatis-egaitik! Baina errealitatea burugogorra da, eta hau ukatzen saiatu arren, gure sektorea krisian dago.



Eta entzun nahi dugun guztia entzuten hasiko gara. Guk entzun nahi duguna kontatuko digute: "botoa ematen badiguzu, gure sektore gaineratik dauden soldata-igoerak lortuko ditugu; denek etxetik gertu lan egin egitea; barne promozioak, opor gehiago, baimenak; %100eko aurrejubilazioak, kontratu finkoak...". Jakina, hori guztiok nahi izango genuke... Eta GEHIAGO, ASKOZ ERE GEHIAGO!

CCOO

Baina ez diezaiozun iruzur egin geure buruari, eta guk, behintzat, ez diegu gezurrik esango gure lankideei. Gauden lekuan gaudela, une zail batean gaude orain, negozioazio konplexu eta gogor baten aurrean. Baina horrek guztiak ez dakar etsipenezko edo jarrera ezkorra hartzea; besterik gabe, gauden lekuaren eta gure abiapuntuaren balorazio errealista bat egitea da. Beste batzuek ez dutena egin nahi, alegia. Baldintza horretatik abiatuta baino ez dugu akordio ona eraikiko. Beste guztia? Ahoberoen barriketa hutsak!



Susmagarria bezain etsigarria!

Aste batzuk direla, enpresak Lan-osasuneko batzordea deitu zuen, Kutxabankek landutako prebentzio neurrien plangintza-dokumentua entregatzeko helburuarekin, horrela arrisku psikosozialen ebaluazioan ikusitako arazoak konpontzeko.



Bere solaskideari, berezia erabat une horretarako, gorputzak martxa eskatzen zion, eta hau CCOO sindikatuari egurra emateko nahi eutsiezina zen, bere ondorioen ebaluazioan erakusten zuen bidearengatik gure susmo txarrak azaldu genituelako, eta ez genuelako itxaron harik eta enpresak era unilateralean ezarri nahi zituen - ezarri dituen bezalaxe- neurriak hartu arte.



Horren erraza litzateke kontrakoa frogatzea. Hala ere, **landutako dokumentuak arrazoia ematen** digu. Errespetuz esanda, entregaturiko lanean ez genuen funtsezko edukirik aurkitu, bertan sakonera handiko ezer ez zekarren dokumentua, eta kosmetika hutsezko edukia baino ez daukana. "Sombra aquí, sombra allá, maquíllate, maquíllate..."

Lantaldeko bileretan eztabaida zabala sortu duen kapitulua izan da **jardueraren ebaluazioa**, beste barik "Giza Baliabideetako atalean postontzi berezi bat ezartzeko" adierazpen tristean geratu dalako, eta "jardueraren ebaluazioaren galdetegian bere erabileraren berri emango da, arduradunak emandako txostenean esandakoarekin bat ez datozen pertsonen aldetik" esaten duelako. Oso urrun gauza guztietatik, **urrun ere urrun gure ustez beharrezkoa den horretatik**; oso urrun ebaluazioa nork eta zergatik aldatzen digun jakitetik, oso urrun gure adierazpenak ebaluazioaren txosten berean egotetik, urrun baino urrunago, azken batean, gauza guztietatik.

Parte-hartzea

faltan.

Defentsa-gabezia

sobran.

"270. ebaluazioan lortutako emaitzen" mende gainbegiratzeko kapitulurako plan espezifikoaren garapena uzten du, oraindik ere bermatu gabekoak; bakarrik adierazten da "abiarazteko egokitasuna aztertuko dela". Baina beraren oinarria bere garaian bbkn eman zena bezalakoa bada - bertan ebaluatutako pertsonak erabakitzen zuen zeintzuk izan behar ziren-, hobe da horretan ez hastea.



Lan-kargara ez da inondik ere hurbiltzen. Enpresa honentzat, zuzendarien eta arduradunen heziketaren bidez garatzen da, egingarriak diren euskarriak eta sustapenerako osterantzeko kanalak erabilita: kanalaniztasuna. **Kontratazioaren beharra aipatu ere ez du egiten.** Kutxabank luzaro ibili izan da behar duen enplegua sortzearen aurka eginez eta hau galdeketa ere islatzen da. Baina **enpresak orrialde hau galdu behar izan omen du.**

Formakuntzak ere ez zuen estimazio hoberik merezi izan: gehiegikeria edo kaotikoa izango ez balitz, "prestakuntza planei jarraipena ematea ..." horixe da neurria. Arrazionalizatu, kontziliazioa bideratu, ikastaroen bikoizketa saihestu ...? Horretaz, ezer ere ez. Entitateak **ez dirudi kasurik egin nahi dionik**, plantillak berak honetaz egin zituen oharrak kontuan hartu barik.



Hori bai, igarri egin da sinatu berri den berdintasun planarena: 6 orri dira esandako planetik hitzez hitz goitik behera parrafoz beterik: jazarpen laborala, sexuala eta genero jazarpena, kontziliazio-neurriak (baina ez ikastaroen murrizketa); genero indarkeria... Behin eta berriro meritu handiko kopia egin-itsatsi bat.



Eta ebaluazioa aldian behin errepikatuko dela, baina epeak edo egoeraren zergatiak argitu gabe bukatzen du adierazpenak. Legeak ez du asko laguntzen honetan, izan ere ez du aldizkakotasunaren epea zehazten derrigorrean, baizik eta aldaketa esanguratsuak daudenean egiteko gomendioa luzatzen du. Beraz, gure borondatez, ez dugu inoiz ere ikusiko.

Nora garamatza honek guztionek? Kasu honetan egitera eraman gaituen leku berera: **Lan Ikuskaritzaren errekerimendu batera.** Kutxabanken hariak mugitzen dituztenek beste modu batean ez dutelako ulertzen.

Kutxabanken menpean badago,

INOIZ ERE EZ!

“Ez daukagu zuekin neurriak adosteko derrigortasunik” esan zigun solaskideak. Benetan. Baina ez da gutxiago enpresak bere konpromisoa azaldu zuela, prozesu honen hasieran CCOO sindikatuak galdera zuzenari erantzun zuenean, hau da, behar ziren soluzio guztiak ezarriko zirela eta orain, berriz, urrun geratu da esandako asmo hori. Eta denok elkarren artean sortu genuena taldea ginelakoan, azken batean ilusio hutsa bihurtu da: managerraren interesekoa izan denean, guztiz apurtu da dena. Edo interesekoa izan ez denean, beste era batean esateko.

Once upon a time...

Bikaineko gestorea, bere promoziorik onena bizi zen. Unibertsitate onenetan ikasi zuen: Harvardeko Masterra, Yale, Oxford, Cambridge... Gauetan Hamlet ingeles klasikoan erreztatzen zuen. Ekonomiaren Ministroa ere izatekotan zegoen, EBZ-BCEko Presidentegaia,...



Uda batean, landa zabal ingelesean, promozioko lagunekin zegoela, kriket partida egin ostean, arratsaldeko 5etako tea hartu bitartean, lagun zaharra hurreratu zitzaion. Leslie MacListo, Ingalaterrako familia zaharrenetako kidea eta amaren partetik Queen Elisabeth II.aren familia artekoa zena, arrakasta handiko beste gestore bikain bat zen.



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

"Fine..."

Ohiko agurren ostean, betiko berriketagaiak, hala nola, familiaren gorabeherak, antzinako denborak, Brexit, interes baxuko tasen koiuntura, Donalden garaipena... MacListok bere azken negozioari ekin zion: 'The Ultimate Cheese Fund'. -Zer da hori?- galdetu zuen gure gestoreak.

Negozio biribila: Indiako lur sakonetan, Himalayatik hur, hazten da ahuntzen arraza berezi bat, bere sasoian Alexandro Handiak eramandako beste ahuntz batzuen ondorengoak direnak. Koipe tasa handiagoko esne berezia ematen dute, eta horrek beharbada munduko gaztarik onena sortzen du. MacListoren esanetan munduko gourmet-dendarik garrantzitsuenetatik ere bazituen eskaerak... Horrela %15eko itzulkinak espero zituela.



CCOO



%15? Eta parte har daiteke? BGAE-EPSV bateko gestorea naiz eta interes-tasak dauden moduan egonda, %2-3koa ozta-ozta lortzen dugu.

Bai horixe! Arriskurik ere ez dago, badiotsut negozio biribila dena. Izan ere, hilabete baino lehenago ahuntz guztiak bertora ekarriko ditugu ekoizpenean gure artean jarraitzeko.

Analisi jakintsuaren ostean, gure gestoreak parte hartzea erabaki zuen. Ondo ez zela irtengo? Ezta pentsatu ere. Goia jotzen zegoen!



Esandako epean, ahuntzak Hanjin itsasontzi-enpresako ontzi batean sartu zituzten. Dena primeran... Baina Hanjinek kiebra jo zuen. Ontzia Indikoaren erdian geldirik, ezin ziren inongo portura joan. Zenbat denbora? Eskerrak bertan zegoen jateko ugariari: ahuntz taldea ontziratu zuten eta bizirik irauteko, behintzat,...



Beharbada gu ez gara hain buruargiak, eta ez dugu gure gestore bikainaren curriculumak, baina **zentzunak dioskuna bai!** Gure lankideei entzuten diegu, itxaropena, beldurrak entzuten ditugu... eta gestioa hobetzen egunean-egunean jarduten dugu. **Ezagutzen dugun horretan inbertitzen dugu**, eta ez gara abentura bitxietan sartzen. Luzaro ibili izan gara honetan, eta **urte guztietako emaitzak dira gure bermea.**



Gure BGAE-EPSVarena diogu, eta jubilatzen garenean ere hortxe egotea nahi dugu.



Diru-bilketako administrazio atala (d.a.a.)
Uribitarte kalea, 4 - 48001 Bilbao
Tfnua.: 94 424 34 24 - Faxe: 94 424 36 12
Helbide elektronikoa: mortega@euskadi.ccoo.es

A KODEA

Afiliazio Alta ☐
Datu Aldaketa ☐

CCOOn AFILIATZEKO ESKAERA ORRIA

DATU PERTSONALAK

N.A.N.-A.I.Z.	L	ABIZENAK	IZENA	
BIDE M.	BIDEAREN IZENA, ATARIA ETA SOLAIRUA		POSTA KODEA	HERRIA
JAIOTEGUNA	HERRIALDEA/NAZIONALITATEA		SEXUA	LANBIDEA
TELEFONO FINKOA	TELEFONO MUGIKORRA	HELBIDE ELEKTRONIKOA	EUSKARA MAILA	
			EZ	BAXUA ERTAL ALTUA

DATU SINDIKALAK

AFILIAZIO FITXA	ALTAREN ARRAZOAIA	ALTAREN JATORRIA	LAN EGOERA
-----------------	-------------------	------------------	------------

ENPRESAREN DATUAK

ENPRESAREN I.F.Z.	GIZARTE SEGURANTZAKO ZKIA.	ENPRESA/LANTOKIAREN IZENA		
BIDE M.	BIDEAREN IZENA. HERRIA		POSTA KODEA	LANTOKIA
ENPRESAREN JARDUERA NAGUSIA		FEDERAZIOA	SEKTOREA	
LANTOKIKO TELEFONOA	KATEGORIA PROFESIONALA	HITZARMENA	KONTRATU MOTA	

KUDEAKETA DATUAK

KOBRATZEKO MODUA	KOD.	KOBRATZEKO LEHEN HILEA	KUOTA MOTA	KOD.	HILEKO ZENBATEKOAREN
ERAKUNDEAREN ZIGILU ETA SINADURA		BESTE DATU ETA OHAR BATZUK			

Izaera Pertsonaleko Datuen Babeserako Lege Organikoaren arabera, jakinarazten dizugu zure datu pertsonalak CCOOren titulartasuneko fitxategi batetara erantsi direla. Fitxategi hau Konfederazioko, zure lantokia dagoen herriaren araberrako lurraldeko batasuneko, lan egiten duzun enpresako sektorearen araberrako federazioko, baita -kasu guztietan bezala- CCOOko Konfederazio Sindikaleko fitxategiekin osatuta dago. Horien guztien helburua zure datuen erabilerekin afiliaturekiko harremana mantentzea da. Zure datuetara sartu, hauek zuzendu, bertan behera utzi eta aurkakotasuna agertu dezakezu, NANaren fotokopiarekin goian aipatutako helbidera idatzi bat bidalita.

Baimena ematen diot CCOOko K.S.ari ordaindutako kuoten inguruko datuak dagozkion Lurralde Ogasunari emateko, PFEZan zergak arintzeko helburuarekin.

ZORDUNTZE ZUZENETAKO HELBIDERATZE AGINDUA SEPA

Helbideratze Agindu honen eskubidea sinatzearekin baimena ematen diozu (A) CCOO Diru-Bilketa Administrazio Atalari zeure finantza entitateari zure kontuan kargatzeko aginduak bidaltzeko eta (B) zure finantza entitateari dagozkion kopuruak zure kontuan kargatzeko CCOO Diru-Bilketa Administrazio Atalaren aginduen arabera. Zure eskubideen parte moduan, zure finantza entitatearekin hitzartutako kontratuko baldintza eta terminoekin bat eginda zure finantza entitateak egindako diru-itzulketa egiteko eskubidea daukazu. Diru-itzulketa hori zure kontuan kargatu denetik 8 asteko epe barruan eska dezakezu.

Zordunaren Datuak

Izena						
Helbidea						
	P.K.	Herria			Herrialdea	
Kontua	Iban	Entitat.	Sukursal.	KD	Kontua	SWIFT BIC
BANKU ENTITAREAREN IZENA					HELBIDEA	

Hartzekodunaren Datuak

Izena	CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR)					
	C/ CARACAS, 6 - 1º EXT. DERECHA. 28010 MADRID (ESPAÑA)					
Ordainketa m.	Aldizkakoa	Bakarra	Kontzeptua	Eskaera sinatu den herria		Data
	x		KUOTA SINDIKALA			

NAN edo AIZ

Sinadura