



Sección
Sindical de
CC OO
Kutzabank

Contacta con nosotros

94 4017024
943 001425
945 162455

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

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

Nº 44 Febrero 2017

¡Excesivos “primera vez”!



Pese a la ola de frío polar con la que ha comenzado, 2017 se presenta calentito. Al menos en lo que a la negociación del convenio se refiere. Las malas sensaciones que nos produjo el que fuera la empresa la que lo denunciase se confirmaron con la presentación de su plataforma.

Y es que ya son muchos los “por primera vez” que se van sucediendo: *por primera vez* la empresa denuncia el convenio; *por primera vez* no quiere renovar el acuerdo laboral; *por primera vez* cierra los foros sin ninguna explicación; *por primera vez* impone las prejubilaciones unilateralmente; *por primera vez* se levanta de la mesa de negociación...

El modelo de relaciones laborales de Kutxabank está cambiando radicalmente. Amparada en la conversión en bancos y en la reforma laboral, la dirección quiere imponer sus condiciones en la negociación con los sindicatos: o se negocia a la baja, o se rompe la baraja.

La oferta unilateral del nuevo plan de prejubilaciones, sin plantearse siquiera buscar un acuerdo, deja muy a las claras por dónde van los tiros. En el último acuerdo laboral, firmado a finales de 2015, ya se amagó con no pactarlas. Dedicamos mucho esfuerzo para convencer a la dirección que en esta empresa una medida de esta magnitud, no habiendo pacto que la sustentase, provocaría un claro malestar en la plantilla que no interesaba a nadie. En esta ocasión no nos han dado oportunidad ni de sentarnos.



Este panorama se viene reflejando también en la negociación del convenio colectivo. A las primeras de cambio, bloqueo. Tras la entrega de la plataforma empresarial hemos querido ver qué daba de sí y se ha mantenido una reunión para abordar los capítulos de jornada y beneficios sociales. Bien, ya hemos informado de cuáles son sus pretensiones, que se pueden resumir en la frase “*más con menos*”: más jornada con menos beneficios sociales.



Más trabajo, menos salario*

**Excepto para Presidencia y Consejo de Administración*

Si algo se puede decir de nuestro presidente, no necesariamente en positivo, es que ha sido consecuente con lo que anunció a su llegada: “*vamos a hacer más con menos*”. O con la desacertada frase de que vamos a “*sudar sangre*”. El legado que parece querer dejar en Kutzabank se presenta cada día más claro: un banco muy saneado en su balance, con una plantilla escasa y con peores condiciones que a su llegada. Que la desmotivación de la plantilla pueda campar a sus anchas por Kutzabank “*no es materia que le importe*”.

Así que la negociación del convenio se ha interrumpido muy pronto. ¿Podemos dejar estos capítulos en los que parece que será difícil llegar a acuerdos y explorar otros? ¿Carreras profesionales, creación de empleo? Pues tampoco, la respuesta siempre es “*más con menos*”.

Es imposible sentarse a negociar cuando la otra parte exige recortar en todos los puntos. La excusa de la situación del sector no nos vale. En las antiguas cajas, ahora en Kutxabank, siempre hemos sido diferentes al resto de la banca, marcábamos nuestro propio camino y no parece que nos haya ido nada mal hasta el momento.

En CCOO nos preocupa tanto el balance de la entidad como la situación de la plantilla. Pero hay algo en lo que diferimos completamente con la dirección: el fin no justifica los medios. Sí que queremos una empresa sólida y solvente, pero con una plantilla motivada a la que se le respeten sus condiciones laborales. Dos pilares fundamentales para el devenir de Kutxabank, sin cualquiera de los cuales no hay futuro. Cada vez más tenemos la sensación de que hay personas para las que el futuro de nuestro banco no va más allá de unos años. Para la plantilla es distinto, vamos a estar aquí mucho más tiempo.

CCOO



¿Qué vamos a hacer ahora, con la negociación del convenio bloqueada? Se mire como se mire, no queda otra: demostrar unidad de la plantilla frente a las medidas que no son necesarias. La empresa tiene que tener claro que CCOO no va a firmar un convenio de demolición, y si a la dirección no le importa meter de lleno a Kutxabank en el saco de las empresas con conflictividad social, será su responsabilidad. Pero que luego no demanden la implicación de la plantilla para alcanzar unos beneficios que no parece que vayan a redundar en nuestro interés.

Así pues, confiamos en que reflexionen y se den cuenta de que este no es momento para plantear recortes en las condiciones laborales. Ni se necesitan, ni van a servir para alcanzar los objetivos de la empresa.

Desde luego que, si a la plantilla se le va a exigir hacer más,

¡no será con menos!

Esas minorías...



Se acabó la tranquilidad que aportan los acuerdos en vigor, aunque ésta solo haya sido relativa, pues en cualquier momento surgen asuntos que hay que resolver. Esos acuerdos firmados por CCOO, que facilitaban el discurrir laboral del día a día, han vencido de golpe. Lo han hecho todos a la vez.

Interesa a todas las partes, empresa y plantilla, volver a rellenar el hueco que llenaban. Ambos: acuerdo laboral y convenio colectivo. La entidad no parece muy por la labor de reeditar el primero y, en el tema de rejuvenecimiento, ha decidido ir por libre, buscando rebajar las condiciones. No apoyamos tal idea, seguimos creyendo que la vía debería de seguir siendo el acuerdo, pero ya veremos dónde y cómo nos quedamos.

En el otro, el convenio colectivo, sí que nos jugamos más. Nos afecta a toda la plantilla. No hablamos únicamente de prejubilaciones, suspensiones o reducciones de jornada, aquí tratamos de todas las condiciones laborales que tanto ha costado conseguir y tanto cuesta mantener.

Y es precisamente en el convenio donde cobra relevancia la representatividad de cada fuerza sindical y el uso que de ella se hace. En función de la misma, mientras en CCOO asumimos sin ambages la responsabilidad que nos corresponde, otros pueden permitirse el lujo de la tranquilidad.

El convenio no se presenta fácil.

La empresa ha abandonado

CCOO

	Delegados	%
CCOO	51	35,92
ELA	31	21,83
PK	25	17,61
LAB	21	14,79
ALE	10	7,04
ASPEM	3	2,11
ASPRO	1	0,7

Es así como, desde la tranquilidad que proporciona un minoritario 7,04% de representación, cierto grupo afirma que “no firmará nada que perjudique a la **plantilla actual del banco**”. Resaltamos plantilla actual, pues nos surge una duda razonable: ¿qué pasará con la futura, con los nuevos ingresos? Porque este grupo grita abiertamente que no pasa nada si el convenio pierde su validez definitivamente. Aunque hipotéticamente la plantilla actual no se viese perjudicada, que eso está por ver, la nueva no tendría el convenio Kutxabank. Esto seguro.



¡Qué desastre de función!

CCOO

Otra puesta en escena es la del 0,70%. Dicen tener una plataforma de 10 puntos para un convenio (Grupo Kutxabank = Kutxabank + Cajasur) que no es el que se negocia y que no están en condiciones de defender en la mesa, pues su porcentaje no les da para ello. Ahora bien, la estrategia ahí queda: si sale, será porque ellos lo han propuesto; si no, será porque otros no lo habrán defendido. No será así, pero es lo que dirán.

Más relevante es el 14,79% pero para los efectos más de lo mismo. Este grupo, que no firmará el convenio simplemente porque no es de “país”, nos ilustra a todos con un “txanda-pasa” (paso turno) para luego decirnos que están en la mesa de meros observadores y que Kutxabank solo busca un nivel de entrada más barato. No parece preocuparles mucho que también pretenda más horas de jornada, menores beneficios sociales... Pero una cosa sí que es cierta, siguen de meros observadores.

La empresa plantea demasiadas líneas rojas

Está claro que en la plataforma de la empresa hay humo, que bastantes de sus propuestas si no rayan en lo absurdo es porque ya lo son. Que uno de sus objetivos es el nivel de entrada lo sabemos todos, pero también insiste en ampliar el caudal horario y recortar en otras partes del convenio. El tema es cómo se piensa hacerle frente a estas pretensiones. Porque si lo dejamos pasar hasta que el convenio decaiga, ¿en qué condiciones entrarán las nuevas incorporaciones?



Es una suerte que no dependa de estos grupos sacar el convenio adelante. Sí, son muy beligerantes en sus notas, pero en las mesas son otra cosa: oír, ver y callar. Se unirán o no al final, y si lo hacen venderán como mérito propio lo conseguido, pero su firma solo será un añadido bienvenido, no algo imprescindible.

Así pues, la responsabilidad seguirá recayendo sobre los mismos, sobre quienes tengamos los arrestos suficientes para recoger el guante. Y suponiendo que todo esto llegue a buen término, que también está por ver, estos grupos que se desentienden se encontrarán tan seguros como el que más. Pero aunque interiormente se sentirán aliviados, el mensaje exterior será de una beligerancia extrema. No es nuevo: lo hemos vivido, lo seguiremos viviendo.



Tú ganas

Sobradamente preparados

Cursos, cursillos, jornadas de formación... Si nos parásemos a pensar en todos los que hemos realizado o asistido, el listado sería más que considerable y nos daríamos cuenta de que nuestro currículum es más que aceptable: ¡tenemos una gran preparación, estamos en primera línea en cuanto a formación!

Todos y todas sabemos que para vender con éxito un producto hemos de conocerlo bien. También que tenemos unos códigos deontológicos que cumplir. Todos y todas somos conscientes de las exigencias regulatorias crecientes en nuestro sector impuestas desde Bruselas. Lo sabemos porque somos buenos profesionales y por eso somos conscientes de que necesitamos una buena formación. Hasta aquí todo correcto.

Pero a partir de este punto algo chirría. El artículo 24 del convenio colectivo dice:



“... se establece en el banco un caudal anual horario de 1.560 horas de trabajo efectivo (deducidas vacaciones y, en su caso, días de libranza), de las cuales la entidad podrá destinar hasta 15 horas anuales (o las horas proporcionales en los casos de contrato a tiempo parcial) a formación obligatoria de cada persona en el horario que el banco, en función de la programación de la comisión de formación, le establezca fuera del tiempo de trabajo...”



¡15 HORAS! Alto y claro. ¿Alguien piensa que toda la formación que hacemos cabe en esas 15 horas? No, no son suficientes. La realidad es que dedicamos a formación muchas más, y ese exceso de horas las ponemos íntegramente nosotros y nosotras. Van contra nuestro tiempo libre. Y ahora nos vienen nuevas directrices europeas con fecha de entrada en vigor enero de 2017 y enero de 2018 que nos van a exigir un mayor esfuerzo formativo.



Queremos formación, pero adecuada a nuestras necesidades reales. No queremos cursos como aquél en el que nos decían cómo teníamos que venir vestidos al puesto de trabajo. Pero no estamos dispuestos a que tamaño esfuerzo recaiga única y exclusivamente sobre los trabajadores y trabajadoras de Kutxabank. Una formación adecuada exige un esfuerzo importante, que tiene que tener una **contraprestación justa y suficiente** por parte de la empresa.



Y, ya puestos, tampoco estamos dispuestos a aceptar esos "recordatorios" sobre los cursos que nos faltan. ¿Hemos cumplido ya el cupo de las 15 horas? ¿Sí? Entonces no hay nada que recordar.

Firma tú...

que yo ya me acojo

Échale un vistazo a este titular, a su vez enlace a la noticia, que ya tiene unos días:



**El 90% de los
sindicalistas que no
firmó el ERE de
Popular se acoge
al plan de bajas**

Jueves, 8 de diciembre de 2016

¿De qué habla esta noticia, a qué se refiere? Ni más ni menos que al acuerdo suscrito por el Bco. Popular y el 86% de la representación sindical, mayoritariamente CCOO, para dar salida, mediante prejubilaciones y otras medidas de desvinculación incentivadas, a 2.592 trabajadores y trabajadoras. Como en tantas ocasiones ELA y LAB, junto con CIG y CGT, se desentendieron del acuerdo. La ¿razón?: “las condiciones que ofrecía el banco eran insuficientes”.

**CIG, CGT, LAB
y ELA no
firmaron el
acuerdo por
insuficiente.**

Reconozcamos que esto no constituye novedad destacable. Entonces, ¿por qué traerlo a colación aquí? Tan solo por el hecho de que más del 89% de los delegados y delegadas de las organizaciones no firmantes decidieron acogerse al ERE. En concreto, de los 52 representantes que tenían estos grupos, 41 se adhirieron al plan de ajuste.

	Delegados	Se acogen
ELA	5	4
LAB	11	8
CIG	9	7
CGT	27	22

CCOO

Algo que levantó cierto revuelo dentro del banco pues, debido al exceso de peticiones de bajas, 41 trabajadores y trabajadoras no pudieron acogerse al plan de salida porque su lugar fue ocupado por estos representantes, que se negaron a firmar el acuerdo, insistimos, porque las condiciones eran insuficientes pero que a la hora de la verdad no han dudado en aprovecharse del mismo.

Un hecho que, quizá, para el medio que se hace eco de la noticia resulte paradójico, pero que si lo miramos desde Kutxabank tampoco resulta demasiado novedoso pues ya lo hemos vivido por aquí. La postura de estos grupos en los dos acuerdos laborales y en el convenio colectivo, todos ya vencidos, ha sido similar a la descrita: no se han “mojado”, pero se han beneficiado.

41

**personas quedaron
excluidas al ocupar su
puesto los
representantes
sindicales no
firmantes.**

Y ahora viene la renovación del convenio...

¿Qué sorpresas nos deparará?

Esta casa es una ruina

En Kutxabank podemos hacer un *remake* de esta película de los 80. Pero esta vez no sería en clave de comedia, sino de drama, tragedia o psico-thriller, según la experiencia de cada cual.



CCOO

Pongámonos en situación. Hemos recibido el aviso de que nuestra oficina va a ser remodelada. Está bien, muy bien. La verdad es que parecía más un decorado de película de Almodóvar que una sucursal bancaria del siglo XXI. Van a ser unas semanas incómodas: vaciar toda la oficina, traslado provisional a otro local, avisar a los clientes... No importa, sabemos que es necesario y nos amoldamos. Aparentemente sin problemas, las obras avanzan. Todo parece correcto y, por fin, un día recibimos aviso de que ya está terminada. Pronto será la reapertura; estamos ilusionados y hasta pensamos en vestirnos de etiqueta, como si de la gala de los Óscar se tratase.

La verdad es que ha quedado bonita. Sólo hasta aquí bien, ahora empieza el sufrimiento: el timbre de entrada no funciona, así que tendremos que dejar la puerta abierta contraviniendo las normas de seguridad; un cliente nos dice que unas baldosas del hall de cajeros se han desprendido; aquellos olores nauseabundos siguen ahí; la orientación de la mesa es horrible y refleja el sol en la pantalla; no funciona la luz, tampoco el teléfono... Cuando sale el sol parece una sauna; tenemos goteras que ni las cataratas Victoria; los cajeros son los de antes, esos que no paraban de darnos problemas, pero recién pintados... Todas situaciones basadas en hechos reales. Y es que, en Kutxabank, la realidad siempre puede superar a la ficción.

Pero esto solo es lo 'estético', lo que se ve. La auténtica película de terror empieza cuando encendemos el ordenador y tenemos que esperar y esperar... No funciona (otra vez), o va lento, o se cae. Llamamos al CAUT y oímos aquello de *"todas nuestras líneas están ocupadas. El tiempo de espera puede ser elevado"*. El cliente delante y nosotros poniendo cara de póker. O ese reciclador que de vez en cuando enloquece, como en Poltergeist, y dispensa lo que quiere. O el cajero que se viene abajo, que se traga las tarjetas...

La tacañería,
por mucho que se enmascare,



no cabe en la hucha

No estamos recriminando nada a nuestros compañeros y compañeras de obras ni a los del soporte técnico; no tienen la culpa de todos estos problemas. Hacen lo que pueden y son tan sufridores como el resto de la plantilla.



La que se tiene que poner las pilas es la entidad. Está muy bien la contención del gasto y el ahorro. Es más, aplaudimos la austeridad, pero sin pasarse. Porque todo tiene un límite: cualquiera que haya hecho alguna obra en su casa sabe que no se puede bajar la calidad más allá de un punto. Sabemos de sobra lo que es la obsolescencia técnica, y nuestros ordenadores no dan más de sí. Muchos de nuestros cajeros solo valen para achatarrarlos.

Necesitamos buenas herramientas y fiables. No podemos cargar con sables contra cañones, como la Brigada Ligera de Lord Cardigan. Será heroico, incluso romántico, pero sobre todo es inútil. Tome nota, señor presidente, porque aquí sí que puede Vd. *"hacer más"*.

**Sr. Presidente,
Ud. sí que puede**

“¡hacer más!”



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

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

Nota: En su entidad puede obtener información adicional sobre sus derechos relativos a esta orden de domiciliación