

Sección
Sindical de
CC OO
Kutxabank

Contacta con nosotros

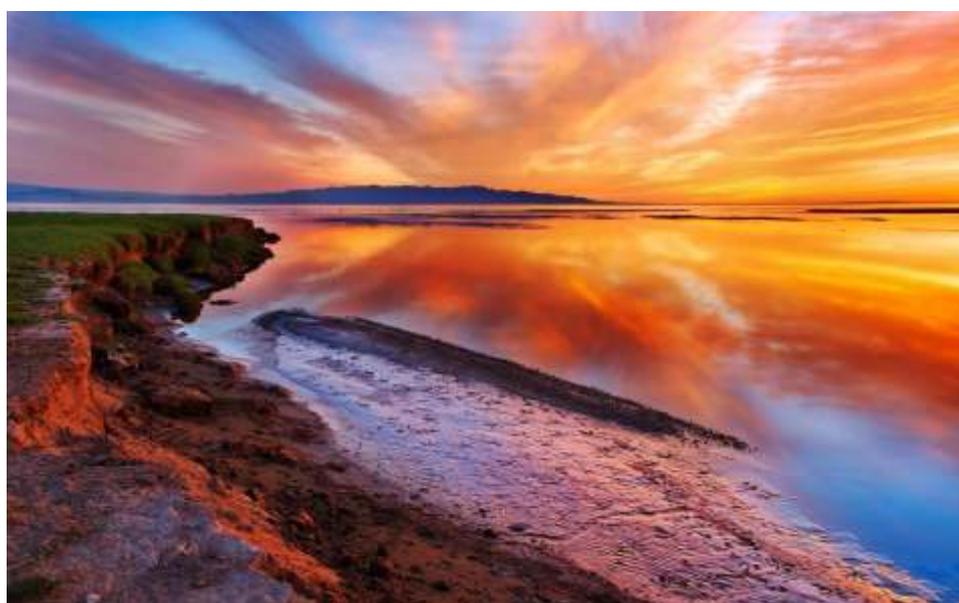
94 4017024
943 001425
945 162455

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

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

Nº 46

Octubre 2017



Paso a paso,
pero...

¡Sumando!

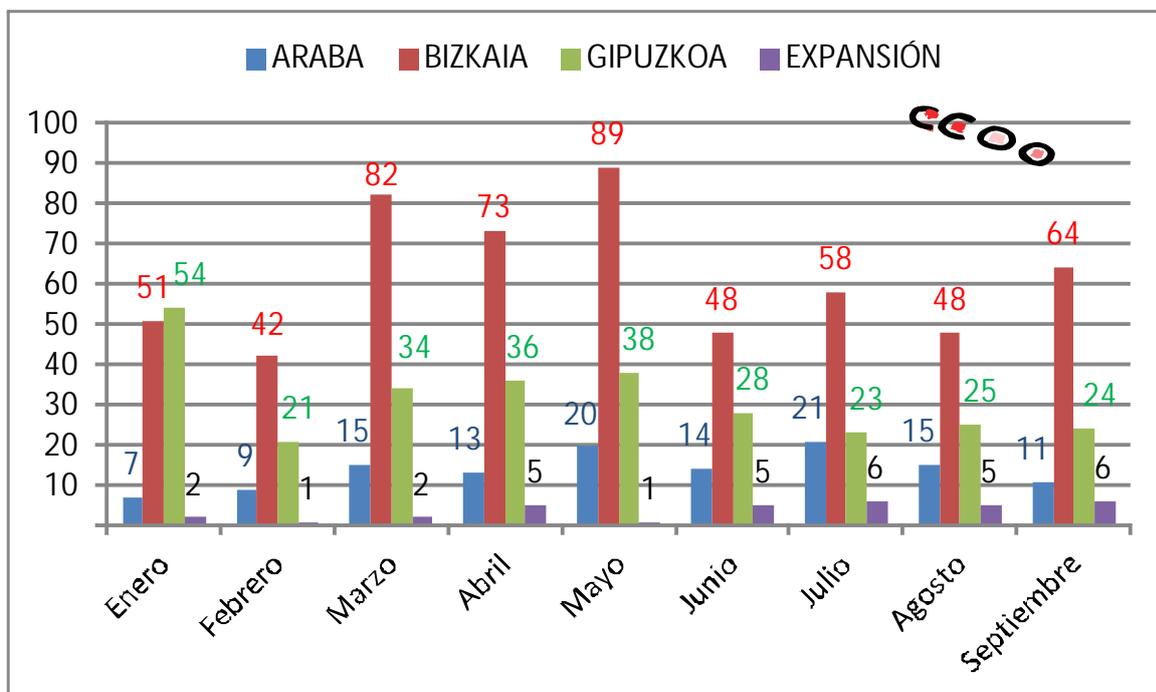
Que 80 contratos fijos eran pocos para el 2017 lo sabía cualquiera, solo parece ignorarlo la dirección de Kutxabank. En las plantas nobles se debe seguir pensando que se puede estirar más y más el chicle de la plantilla: "hacer más con menos"... ¿Nos suena de algo? Y por si fuera poco, este año, no solo hacer más, encima hay que sacarse el puñetero Mifid II. Y ahí sí que la dirección nos ha dejado tirada a la plantilla, sin el más mínimo apoyo o comprensión.

Sin embargo, **80 es la cifra que conseguimos "arrancar"** (sí, sí, arrancar) a la empresa entre CCOO y PK **con la firma del convenio colectivo**. Algunos sindicatos vieron la excusa perfecta para eludir su responsabilidad y, al grito de "son pocos", se marcharon de la negociación. ¡Qué fácil parece todo desde fuera!



8 seleccionados rechazan su ingreso en Kutxabank

Aun así, han sido 75 los compañeros y compañeras eventuales los que, **gracias a la firma del convenio**, forman ahora parte de la plantilla fija. Además se ha contratado también a 37 personas de fuera, lo que hace que **desde diciembre de 2016 hasta ahora hayan entrado 112 personas con contrato fijo**. Nos alegramos por ellas y ellos, pero sí, necesitamos más.

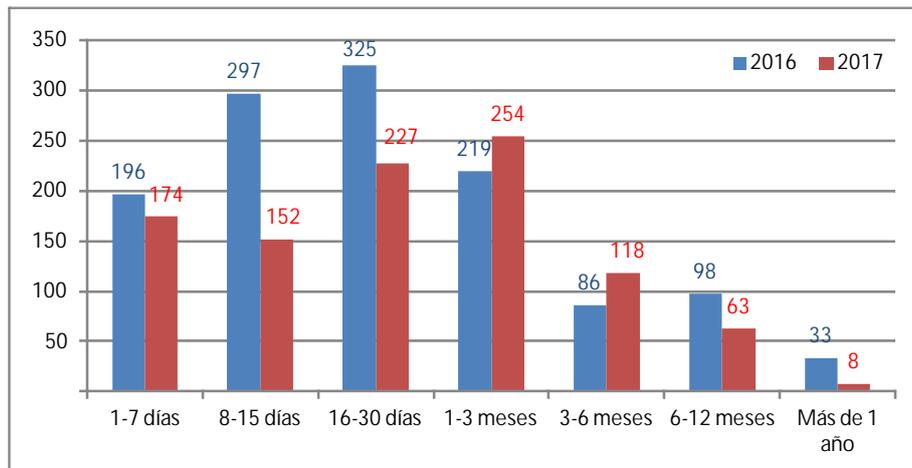


Contratos temporales en Kutxabank

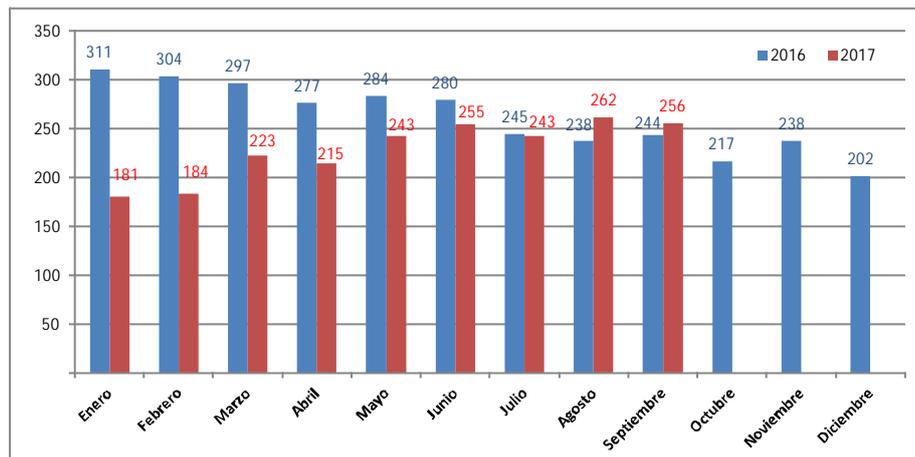
Enero a septiembre de 2017

Quizá al “binomio/troika/duplo” CCOO –PK no se nos tenga por los sindicatos más listos del lugar, pero, como para nada somos tontos, conseguimos establecer **una comisión de estudio que debe fijar las necesidades de empleo para el año 2018**. El que llegue a buen término viene determinado por la voluntad de alcanzar un acuerdo y, si bien es cierto que va a depender mucho de la actitud de la otra parte, estamos razonablemente convencidos de que en esta ocasión los resultados llegarán a ser satisfactorios.

Duración de los contratos en Kutxabank



Eventuales en activo a fin de mes



Las necesidades que tenemos hacen acuciante el incremento de la plantilla fija. El chicle, señores de la planta de arriba, no se puede estirar ni un milímetro más. Cualquiera que esté trabajando en oficinas, incluso en algunos departamentos centrales, lo sufre a diario.

La contratación eventual es más amplia que nunca: hasta el mes de septiembre se han realizado **996 contratos** de diferente duración entre eventuales y prácticas, a los que habría que añadir a quienes estuvieron haciendo las prácticas de la UPV, sin contrato laboral. Esto supone que un importante porcentaje de la plantilla de oficinas en Euskadi no tiene contrato indefinido.



Trabajar así es un despropósito de proporciones mayúsculas, sobre todo porque **estamos desperdiciando el capital humano que ofrece la plantilla eventual tras años de formación y experiencia**. Personal eventual que está cubriendo puestos estructurales de forma descarada. Personal que Kutxabank necesita incorporar ya a la plantilla fija si quiere sobrevivir al futuro.

CCOO

Contratación indefinida

¡Ya!

Nos vamos a sentar con la empresa, razones en mano, para volver a “arrancar” una cifra de contratación para 2018, que queremos que sea elevada. La más alta que se pueda. **Contratación que se debe centrar fundamentalmente en la plantilla eventual**, que ya está trabajando en Kutxabank y empieza a saber de qué va esto. Porque no confiar en estos compañeros y compañeras es un desprecio a la labor que ya están haciendo día a día.

Y ya suponemos que el “*quintomio-quintupla*”, esa amalgama de siglas sindicales a la que tanto gusta zurrarnos por hacer y por no hacer, volverá a decir que “*son pocos*”. Pero, muy a su pesar, seguirán sumando...

No solo es
formación

¿Habrá responsabilidad individual?

De sobra es conocida la elevada incertidumbre existente ante lo que deparará la puesta en marcha de MIFID II. Y aunque es de lo que más estamos hablando, pues nos requiere un esfuerzo ingente para ponernos a la altura de las exigencias, no es sólo la formación lo único que hemos de tener en cuenta. Tanto la plantilla como, muy especialmente, la empresa.

Porque **MIFID II viene acompañada de otras directrices** sobre procedimientos y vigilancia de productos bancarios, así como **sobre políticas y prácticas de retribución**, que nos afectan tan directamente como las necesidades formativas. Normas **que intentan restablecer la transparencia y buenas prácticas** en un sector cuyo prestigio se encuentra en el subsuelo por actuaciones indebidas de ciertas entidades.



En cuanto a lo que “se coloca”, la directriz indica que *“el diseño de nuevos productos de banca minorista incluirá la evaluación e identificación del público objetivo y el grado de sus conocimientos financieros”*. Y añade que *“el diseñador determinará qué perfil de la plantilla posee los conocimientos, experiencia y capacidad para comercializar adecuadamente cada producto...”*



¿Cómo afecta esto a la red comercial? Sencillamente, **tienen que facilitarnos de manera clara y precisa la descripción detallada de las características, riesgos y limitaciones del producto**, así como los gastos y comisiones que pagará la clientela. Igualmente nos habrán de informar del perfil del mercado objetivo al que se dirige. Y si detectamos algún problema en sus características, habremos de comunicarlo inmediatamente al *“diseñador”*.

La otra pata es la retribución, concretamente la variable. **La EBA** (European Banking Authority) **apunta** sin ningún género de dudas a que *“la plantilla de las entidades bancarias operan movidas por una retribución variable vinculada a incentivos equivocados, tales como el volumen de ventas”* y **desaconseja** que *“la retribución personal de un empleado esté ligada a un objetivo cuantitativo de venta”*. **Y marca unas pautas a seguir** en materia de política retributiva que, por su extensión, no vamos a reproducir pero que están ahí para trabajarlas, también en Kutxabank.



Lo que sí vamos a recordar es que en esta empresa **la presión por los objetivos** y su reflejo en *“pasta gansa”* **puede estar en contradicción con la norma** que nos ocupa. Por ejemplo, no es la primera vez que hacemos ver que el peso que tiene en la retribución variable la venta de un producto como las carteras delegadas contraviene la norma. Y lo que es más preocupante, la insistencia cada vez mayor para que derivemos las inversiones de nuestros clientes hacia este tipo de colocación.



Esta normativa busca que los intereses de los clientes no se vean perjudicados por los de las empresas a las que confían sus recursos. **Y establece unas obligaciones que aparejan responsabilidades**, especialmente las **individuales** para quien lleva a cabo la gestión. Parece posible que, a partir del año que viene, un cliente que considere que se le ha contratado un producto de forma indebida pueda reclamar tanto a la entidad como al empleado o empleada que le atendió. ¿Estando sometidos a una responsabilidad patrimonial personal por realizar nuestro trabajo?

¿Cómo piensa responder la empresa ante posibles demandas futuras por una errónea comercialización, provocada por la presión por “colocar”? ¿Defenderá a la plantilla, se hará responsable o nos dejará en la estacada? Es urgente que Kutxabank despeje dudas contratando un seguro de responsabilidad civil que cubra a todo el colectivo de empleados y empleadas frente a posibles demandas por la venta de productos. Porque, como de responsabilidades individuales se trata, puede resultar que quien marca los objetivos caiga en la tentación de sentirse seguro y seguir exigiendo a los de abajo lo que personalmente puede que no se atreviera a vender.

Y esto es lo que fundamentalmente hay que clarificar, convirtiéndose en tema prioritario para CCOO. Porque, como hemos dicho, **no sólo es formación lo que se nos viene encima...**

Ese frágil objeto de deseo

La unidad sindical, objeto de deseo de muchos, especialmente de la plantilla, está siendo utilizada últimamente por determinados grupos como arma arrojadiza: *“quien no participe de sus postulados y se adhiera a los mismos viene a cargarse la unidad sindical”*. Pero ésta no es algo que se alcance fácilmente: requiere al menos de unas premisas, que no siempre son cómodas.

La unidad sindical hay que trabajarla. En CCOO creemos en ella como el que más, pero para que ésta sea una realidad, y además funcione, hay que arrimar el hombro, no basta con limitarse a facilitar el sello y firmar. Lo primero lo hacemos grupo y medio, lo segundo bastantes más.

Remando al unísono llegamos



más lejos, más rápido

**Gran herramienta
para luchar
contra la crisis**



La unidad sindical ha de ser respetuosa. Nosotros estamos siempre dispuestos a buscar puntos de acuerdo y a trabajar contenidos, y de hecho lo hacemos. Pero no entraremos en el “trágala” que en algunos casos nos han planteado: *“ahí tienes esto, ya hemos puesto tu nombre, firma”, o “tenéis media hora para decirnos si firmáis o no”, o, incluso, “vaya, se nos ha olvidado pasaros la nota...”*.



La unidad sindical no es un corsé. No tenemos que dejarnos atrapar por el cepe de quienes pretenden que coarte las iniciativas individuales de cualquier sección sindical. Pretensiones en este sentido, que se han venido viendo reiteradamente en Kutxabank estos meses, no constituyen sino una interpretación interesada de quienes las pregonan, tendente a ocultar su propia inactividad y limitaciones.



La unidad sindical hay que cuidarla. Resulta patético constatar cómo quienes solo la utilizan para subirse al carro reservan todo su esfuerzo para dar “leña al mono” a todo aquel que consideran adversario sindical, dedicando sus energías casi en exclusiva al enfrentamiento y descalificación de otros grupos sindicales, principalmente en su hostilidad hacia CCOO.



Es triste pero, aun creyendo en ella como creemos, no por ello dejamos de ver que hoy por hoy es poco menos que un espejismo. Y la responsabilidad, por mucho que haya quien la quiera desviar, no es nuestra.

Se puede hacer más... **¡Bastante más!**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que desde su aprobación en 1995 ya tiene sus añitos, estableció unas pautas (unos mínimos de obligado cumplimiento) para las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo. A pesar de ser una ley ambiciosa, en el día a día, en los tajos, en el nuestro también, **siempre surgen** riesgos antes impensables, **nuevos retos para mejorar**.

Así lo dice la Ley: *“La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos”*. Por tanto, **hacer frente a estos nuevos retos**, yendo incluso más allá de los mínimos legalmente marcados, es lo que **define la frontera** entre una empresa obligacionista y otra ambiciosa con el bienestar y seguridad de su plantilla. Pero esto necesita de una dirección, sensible a esta problemática, que asuma esta forma de gestión.

Evaluación de riesgos psicosociales



¿Cómo es Kutxabank? Oportunidades ha tenido para mostrarse comprometida con la salud laboral, lamentablemente las ha dejado pasar. Convertir, por ejemplo, **la evaluación de riesgos psicosociales** en un mero trámite, como ha hecho esta empresa, **constituye una imperdonable oportunidad perdida**, un desprecio a la prevención. De quien así actúa sólo podemos decir que poco o nada hace más allá de lo que marca la LPRL. Ahora nos preguntamos, ¿falta compromiso y sensibilidad en nuestros directivos y directivas, o simplemente es desconocimiento de la propia ley?

No deja de ser una pena, porque **en prevención siempre se puede hacer más**, en nuestro caso bastante más. Por ello, **la ambición que le falta a esta empresa la tenemos en CCOO**, donde la seguridad y salud laboral de la plantilla constituye estandarte de acción sindical.

Evaluación de desempeño
Pendiente

Racionalización de la formación
Pendiente

CCOO

Asistencia letrada Atención de las mutuas Climatización...
Pendiente

Quienes representamos a la plantilla en los comités de seguridad y salud al amparo de CCOO hemos presentado propuestas para la modificación total del método de evaluación de desempeño, otras tendentes a poner orden en la formación, trabajamos en la elaboración y mejora de los protocolos de atraco y violencia externa, con la correspondiente asistencia letrada, atención de las mutuas, seguimiento de problemas de climatización... Un extenso bagaje que para sí quisieran otros y del que, de hecho, algunos se apropian sin el menor sonrojo.

A pesar del muro empresarial que nos encontramos, seguimos y seguiremos ahí, machacones con nuestros planteamientos. Tened presente:

lo que no se hace hoy en prevención no se olvida, simplemente sigue quedando pendiente.

25

Aniversario

La apuesta sindical por la cooperación internacional tiene una fecha clave para CCOO y esta coincide con la creación de la Fundación Paz y Solidaridad de Euskadi en junio de 1993.

En estos casi 25 años de historia, muchos son los procesos de solidaridad que ha apoyado la Fundación en varios países de América Latina. Actualmente desarrollamos proyectos de cooperación en Chiapas (México), Guatemala, El Salvador, Ecuador y Bolivia, con oficinas permanentes en Chiapas y El Salvador.



CCOO

Actuamos como una ong de desarrollo en el entramado de ongds vascas, pero con ciertas particularidades que nos diferencian claramente del resto: acompañamos y apoyamos el fortalecimiento de organizaciones populares, comunidades indígenas y sindicatos en sus procesos de desarrollo. Esto quiere decir que el qué, el cómo, el porqué, con quién y con qué recursos, es definido por la propia gente. La labor de Paz y Solidaridad es, por un lado, buscar los recursos económicos en Euskadi a través de los proyectos/subvenciones y, por otro, sensibilizar a la ciudadanía vasca sobre las causas estructurales de la pobreza y la injusticia social, proponiendo alternativas al actual modelo económico neoliberal.

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	
	x		CUOTA SINDICAL		
DNI o NIE					Firma