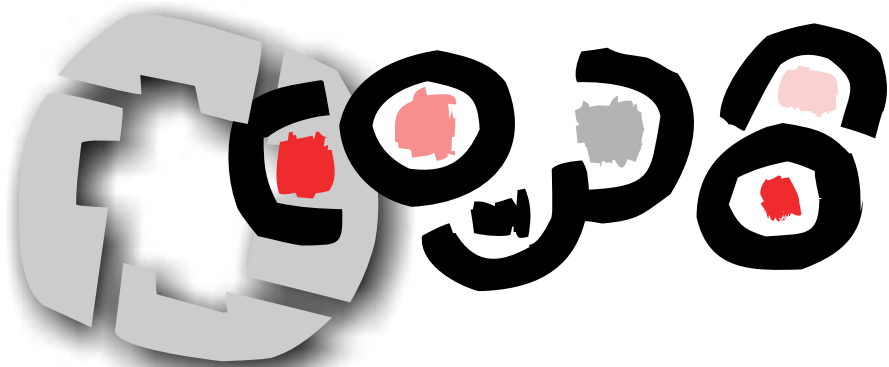




Sección
Sindical de
CC OO
Kutzabank

Contacta con nosotros

94 4017024
943 001425
945 162455

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

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

Nº 47 **Diciembre 2017**

Adiós a 2017

Se acaba 2017... ¡Como para habérselo perdido! Otro año intenso para la plantilla, del que trataremos de hacer un breve resumen. Porque cuando ocurren tantas cosas corremos el riesgo de ir olvidando y pensar que todo es, fue y será Mifid II.



**Revisión
Salarial
+
Trienio
4%**

2017 empezó con revisión salarial y trienios. El convenio venció, pero su aplicación nos dejó una revalorización total en sus 4 años de vigencia del 3% (el IPC de Euskadi en el mismo periodo fue de un 1,7% y en el resto del estado de un 2,2%). Siempre hay quien le parece poco pero era muy buena noticia que, en época de recortes y congelaciones salariales, nuestro poder adquisitivo fuera al alza. Y más para quien sumó en enero un 4% de trienio.

Se convocó la mesa de negociación del II Convenio Colectivo. Nada nuevo en las pretensiones empresariales: recortes y más recortes. Aquello que no pudo conseguir en el primer convenio quería sacarlo adelante en el segundo. Líneas rojas por doquier que bloqueaban la negociación desde el primer momento, aunque tenemos que decir que desde nuestro banco, exceptuando a PK, el resto de sindicatos pronto anunciaron también que no querían saber nada del asunto. Preferían, una vez más, mirar, exigir todo y de todo y aprovecharse luego de lo que firmamos los demás.

Prejubilaciones unilaterales

Condiciones a la baja

100% de aceptación

Vivimos una nueva tanda de prejubilaciones, esta vez sin pactar. Sin atisbo de sonrojo, Kutxabank ni siquiera mostró interés por negociarlas. Las anunciaron sin contar con los sindicatos y, cómo no, fueron a la baja. Aún así, la mayor parte de las personas a las que se les ofertó aceptaron sus condiciones. Y aun reconociendo esto, no nos gustó la deriva de la empresa hacia la vía unilateral, que luego se volvió a reproducir con el asfixiante Mifid II. La vía de no contar con los sindicatos estaba abierta.



II Convenio Colectivo

Transición 2 años

Mantenimiento Condiciones Laborales

Creación de empleo

El II Convenio Colectivo, que quizá ha pasado un tanto desapercibido ante el huracán Mifid, lo conseguimos renovar por el empeño de CCOO y PK, mientras el resto se reservaba para dar estopa. Un convenio de transición, una especie de pacto de no agresión ante lo complicado de los próximos años, en el que quedaron asuntos sin resolver (la clasificación de puestos de servicios centrales, la red de pymes, las mejora de las carreras de banca personal, los equipos de captación, la formación, los retornos, la extensión de la iguala médica...) pero en el que dimos valor al mantenimiento del 100% de lo que tenemos, al menos durante los próximos dos años.

Otro asunto central durante este año ha sido la constante incorporación de plantilla fija, fruto de los acuerdos entre CCOO y PK con la empresa: 30 el 31 de diciembre de 2016, y un total de 110 más durante 2017. Casi 100 personas han pasado de tener un contrato eventual a contar con uno indefinido, ratios que ninguna entidad financiera ha alcanzado ni de lejos. ¿Que son pocos y se necesitan más? Pues claro que sí; pero el logro sindical que suponen estas cifras tiene que ser puesto en valor. No esperamos que lo hagan los adversarios, pero sí que confiamos en que lo hagan quienes se han beneficiado de ello.

MIFID II

Chapuza formativa

Falta de negociación

Abuso empresarial



No podemos obviar Mifid II. Ya desde principios de año exigimos a la empresa abrir una mesa de negociación sobre la que se avecinaba. En CCOO, al ser el único sindicato en nuestra empresa que está presente en todo el sector, tenemos una visión más global de lo que sucede en el mundo financiero, así que al ver las barbas de nuestros vecinos pelar... Kutxabank dio la callada por respuesta y montó sin consultar unos cursos precipitados y mal diseñados. La Universidad de Deusto habrá cobrado un pastizal, seguro, pero ha ofrecido un curso muy malo, impropio de su prestigio. Sin paliativos. Si además de la chapuza del curso le sumamos la negativa a convalidar los estudios de muchos colectivos de la plantilla, la escasa planificación para que se pudiera estudiar en horario laboral, la indignante compensación con días de libranza y que no se ofrece una compensación económica, el desastre ha sido total. Eso sí, una vez más, la empresa se ha salido con la suya a costa del sufrimiento de la plantilla.

No queremos extendernos mucho en este asunto ampliamente tratado. Solo repetir nuestra propuesta: negociar con la empresa para aumentar los días de libranza, establecer una compensación económica por el esfuerzo, mejorar sensiblemente el curso y establecer mecanismos que faciliten el estudio en horario laboral. La empresa ya ha mostrado su disposición a iniciar (con casi un año de retraso) esta vía, solo falta que otros sindicatos dejen de marear la perdiz y se sienten también a ello.

Y cerramos el año casi casi como lo empezamos: anuncio de prejubilaciones no pactadas y con peores condiciones. La empresa le ha cogido el gustillo a esto de no negociar y, al final, quien pierde es la plantilla. Por eso no podemos dejar que se continúe por esa senda y hemos de convencerles para negociar: la primera oportunidad, la nueva oleada de Mifid II.

Anuncio de nuevas prejubilaciones

Nuevo recorte de condiciones

“Nasti de plasti”

¿Qué pasa con Kutxabank, que ya no es la “niña de mis ojos”? Quienes llevamos unos años en la empresa, en muchos casos próximos a la jubilación, recordamos cómo trabajar en la caja te daba seguridad: habías logrado trabajo seguro, tu vida estaba solucionada, tenías perspectivas de futuro.

Incluso daba prestigio. En los pueblos, en los barrios... Eras “el de la caja”. ¡Qué bien estás!, te decían. Hoy no. Hoy trabajar en Kutxabank ha dejado de ser un chollo, al menos ya no se ve así. Lo dicen los números, solo hay que ver la tabla. Mientras en los inicios de la fusión, 2012-2013, apenas se produjeron media docena de bajas voluntarias cada año entre los contratos eventuales, en 2016 alcanzaron las 33 y en lo que llevamos de 2017 se elevan ya a 36. Y no, no están quienes no les ha interesado “renovar” tras la finalización de su contrato, que los hay, pero cuyos números no tenemos. Ni quienes ya tenían contrato fijo, otras 28 desde 2012, que también se fueron.



¿Las causas? Hoy se cabrea a la clientela, incluso hay casos en los que se ha llegado a la agresión. A la par que se echa a la gente de las oficinas, se pretende “fidelizarla”. Decisiones de arriba, que toca “tragárselas” y bregar con ellas abajo. Ya no son las personas lo importante, los objetivos las han desbancado. Evidentemente, con esto el horizonte no se muestra muy atractivo.

Pero principalmente hemos de buscarlas en la contratación. Kutxabank lleva demasiado tiempo abusando de la precarización en el empleo. Contratos de días o semana, salvando los sábados y domingos para no cotizar; algunos afortunados de mayor duración para cubrir bajas o maternidades... Todos ellos con algo en común: falta de perspectivas para encarar un futuro con ciertas garantías de estabilidad económica. Más nubarrones en el horizonte.

Y la falta de valoración que se demuestra hacia esos compañeros y compañeras que dan el callo día a día con nosotros bajo la bandera de unos contratos precarios, que encadenan unos tras otros hasta sumar años de servicio. Falta de valoración que se demuestra cuando se va a buscar fuera lo que sobradamente está visto que ya tenemos dentro. El horizonte tira ya más a negro que a gris.

Contratación temporal

Bajas voluntarias

2012	5
2013	6
2014	23
2015	8
2016	33
2017	36



También la falta de compromiso de la empresa con el ingente esfuerzo de formación que se ha llevado a cabo: tanto por quienes han formado como por quienes se han formado. Capital humano que se deja en manos de la competencia, que sabe valorarlos mejor.

Como ya indicamos en el editorial, 140 personas han pasado a engrosar la plantilla fija de la empresa en el binomio 2016-2017. Casi 100 de ellas han visto convertidos sus contratos eventuales en indefinidos. Sin embargo esto, con ser importante, no es ni mucho menos suficiente.

Kutxabank debería reflexionar profundamente. Alguien tendría que dejar de mirar tanto al santuario exterior y centrarse más en el interior, en la casa. La empresa se debería centrar en ampliar las expectativas que ahora racanea a los compañeros y compañeras eventuales.



Mitigando daños

MIFID ha generado y generará ríos de tinta. No hay empresa del sector que se haya librado, pero aquí nos interesa la nuestra. Todos y todas conocemos la ineficacia de Kutxabank en todo lo que rodea a esta formación, del abuso cometido con unos cursos salvajes, necesarios pero no reconocidos realmente así, y de cómo se ha aprovechado, una vez más, de la profesionalidad de la plantilla.

No le ha preocupado el impacto que tales programas han tenido y tendrán en un tema tan delicado como la conciliación familiar. En esos ¿reproches, quejas, lamentos? que nuestros pequeños y pequeñas nos hacían al ver que el tiempo que debíamos dedicarles se lo comía esta empresa. ¿Cree Kutxabank que esto es sencillo de explicar, que es fácil de entender? Francamente, al negocio le da igual.



A CCOO sí que nos importa. Siempre hemos insistido en que estos cursos había que hacerlos en horario laboral, pero el daño ocasionado hecho está, eso no lo vamos a negar ni nadie lo va a remediar. Ahora bien, podemos explorar posibles soluciones paliativas, tanto para compensar lo ya hecho como para resolverlo en el futuro. En todos los aspectos, calidad de la formación, forma de darla, más tutorías presenciales, compensaciones... En esas queremos estar CCOO.





Calidad en la formación. Finalizada la primera acometida de la bestia, el sentir general es que el cursito de Deusto ha sido, dicho de modo suave, literalmente una chapuza. Incoherente distribución del público objetivo, oferta masiva carente de planificación, el temario y sus persistentes errores, escasa calidad de las tutorías, la imposibilidad material de acceder a los textos para el estudio previo fuera de la aplicación, fechas, un PIF que ha resultado ser un pufff...

- Ejemplos claros de lo que lleva consigo la precipitación. ¿Puede una empresa seria aceptar esto, cuyo coste además habrá sido elevado? Esperemos que se pongan soluciones para la segunda arremetida, ya en marcha. Está en Kutxabank exigirlo, Deusto debe remediarlo.
-
-
-

Compensaciones suficientes, al menos no insultantes. Creemos que la empresa tiene que ampliar los días de libranza unilateralmente ofertados, compensar con un día de fiesta adicional cada examen que se realice en sábado, así como los gastos derivados de acudir a las pruebas. Incluso una compensación económica por el esfuerzo exigido. Y habrá otras posibles. ¡Explorémoslas!

¿Habrá sido un espejismo, una ilusión nuestra? Hemos creído ver un atisbo de esperanza de que por aquí se puede avanzar, que la empresa parece que estaría dispuesta a entrar en ello. Pero, ¡vaya, siempre hay un pero!, no lo hará mientras ELA y LAB sigan manteniendo sus amenazas de ir al juzgado con este tema. ¿Chantaje de una parte, boicoteo por la otra? En cualquier caso, la pagana, como siempre, la plantilla.



**Formación sí,
pero no así**

Judas Tadeo, patrón de causas perdidas y casos desesperados, se ha hecho visible en nuestra empresa. Escribiendo el absurdo de que "CCOO y PK solo representan a los compañeros del País Vasco", viene a pretender que sólo él, y nadie más que él, defiende a los compañeros y compañeras del resto del universo Kutxabank. Llevamos recibiendo ya varias epístolas de su puño y letra. Incluso nos califican de demagogos.

¡JUDAS!

De Tadeo a Iscariote...

En la última reunión de la comisión de puestos, en la que la empresa facilitó el número de nuevas incorporaciones y anunció un nuevo plan de prejubilaciones, CCOO dijo claramente que éstas necesariamente tendrían que venir acompañadas de un ambicioso plan de contrataciones, allá donde se necesite, principalmente en Araba, Gipuzkoa y Bizkaia. Pero además incidimos en algo de lo que nadie se acordó hasta que lo mencionamos: un plan de retorno voluntario del personal desplazado a sus localidades de origen. Eso sí, luego todos se adhieren, y ponerlo en las notas queda fetén.

CCOO



Por lo primero nos acusan de defender solo el empleo en el País Vasco y olvidarnos de los demás. Demagogia barata, esta sí, de quien no muestra sino empeño de buscar un hueco donde meterse como sea. No es que no se precise empleo fuera del País Vasco, es que las necesidades, que las hay y es hora de que las reconozca la empresa, se ven superadas en número por el de compañeros y compañeras con derecho a retorno. Y sólo por eso, el plan de retornos es prioritario. Luego, si hay más necesidad, tocará contratar.

Este Judas Tadeo, que manifiesta contar con 58 representantes en el grupo Kutxabank, tuvo ocasión de mostrar su compromiso con los retornos en el reciente proceso de contratación de 12 personas en Cajasur. Tenemos empleados y empleadas en Euskadi que podrían tener interés en retornar y así lo expusimos. Pero una cosa es predicar, y otra diferente dar trigo. ¿Qué hizo Judas Tadeo? Nada, si acaso hacerlo inviable. Tadeo pasó a ser Iscariote.

Para Judas Iscariote, ése que se vendió por 30 monedas, somos grupo a la hora de exigir presencia en la mesa del convenio Kutxabank. Ahora bien, para el empleo, dicen, son distintas y, por ello, en Cajasur no caben los 11 compañeros y compañeras andaluzas que tienen destino forzado en el País Vasco.



Proceso de selección de personal temporal en prácticas

06/11/2017

Cajasur procederá a seleccionar en las próximas semanas nuevo personal temporal en prácticas, que se incorporarán a la plantilla del Banco a partir del mes de enero de 2018

En contra de lo que manifiesta Iscariote, intercambios de personal entre Kutxabank y Cajasur se podrían hacer, independientemente de si hay un convenio de grupo o no. Sólo hace falta voluntad para ello por parte de la empresa. Excusarse en tal argumento, y ya no digamos limitar la idoneidad para el puesto a la diferencia salarial entre un recién llegado y un compañero desplazado, resulta hilarante. Aún más con las necesidades MIFID de por medio.

Proceso de selección de personal temporal en prácticas

Estas personas se destinarán a diferentes oficinas en las provincias de Málaga, Sevilla y Huelva y se espera de ellas que contribuyan al cumplimiento de los retos de Negocio que tenemos planteados.

Recordamos que si hubiera hijos o hijas de empleados/as en activo que pudieran estar interesados se tendrán en cuenta sus candidaturas siempre y cuando se superen las pruebas establecidas al efecto. Las personas de este colectivo que pudieran estar interesadas podrán dirigirse por escrito, hasta el 15 de noviembre, al correo seleccion@cajasur.es, desde donde se les responderá con la información del proceso y los pasos a seguir en este proceso cuyas pruebas de evaluación comenzarán a partir del mes de diciembre.

Estamos de acuerdo en que con las cosas de comer no se juega... Ahora bien, ¿cuáles son las cosas de comer? ¿Quizá alguna prioridad de hijos e hijas a la hora de entrar en Cajasur? ¿Está Judas Iscariote detrás de algo de esto? ¿Es que con la Iglesia hemos topado?

**Decir es fácil,
hacer es otra cosa.**

**La voluntad,
que falta y mucho,
es lo que prima.**

Generando alternativas de trabajo digno frente al trabajo esclavo a domicilio de la maquila.

Panchimalco

Anclado en medio de montañas, a 17 kilómetros al sur de la capital, se encuentra Panchimalco, ciudad histórica por su riqueza cultural, que acuna los últimos vestigios de la identidad Maya-Pipil de El Salvador. Vestigios que evidencia en su nombre mismo, en los murales de sus paredes, en los rostros y manos de su gente. Manos dedicadas a la agricultura, al comercio, al tejido ancestral y al bordado de prendas de vestir.



En este municipio empobrecido se encuentran las manos que tejen, bordan y llenan de colores, de pasión y arte las ropas que se venden en el norte del continente como artículos de lujo, con el valor agregado de ser *“Bordado a Mano, Made in El Salvador”*

Lo que no se sabe es que detrás de ese “bordado a mano, made in El Salvador” hay **mujeres precarizadas**, que trabajan a domicilio para maquilas: sin contratos, ni salarios justos, sin ningún tipo de prestaciones sociales, sin pago de horas extras. En resumen, **sin derechos laborales**.



Estas maquilas textiles operan como “zona franca” para beneficiarse de sus incentivos fiscales y la gran mayoría de su fuerza laboral está en las zonas rurales de El Salvador. Panchimalco es una de ellas. Así se ahorran costes de producción, pues no invierten en infraestructura, equipamientos, servicios básicos de energía eléctrica, agua potable, ni prestaciones legales para sus trabajadoras. Maquilas que pagan de 1,50 a 1,80 dólares por una pieza bordada que lleva de 12 a 24 horas de trabajo y cuyo precio en el mercado europeo o americano oscilaría entre los 40 y 160 dólares.

Estas mujeres bordadoras que luchan por seguir adelante y ganarse la vida, que son a la vez todas las caras de la desigualdad en un mismo rostro (mujeres, pobres, indígenas, baja escolaridad), decidieron organizarse hace 14 años con la ONG salvadoreña Mujeres Transformando, con quienes han desarrollado procesos de toma de conciencia de sus derechos laborales, accesos a la salud ocupacional, derechos sexuales y reproductivos, procesos de liderazgo y autoestima, campañas de incidencia sobre el trabajo a domicilio y el trabajo de la maquila, y más recientemente una línea de autonomía económica.



Este es el escenario que Paz y Solidaridad de Euskadi se encontró en 2013, cuando Mujeres Transformando nos invitó a conocer su trabajo con las mujeres bordadoras de Panchimalco. De aquí surgió la idea de poner en marcha un proceso productivo de textiles y bordados, que se basara en los principios de la economía solidaria, que fuese fuente de empleo digno y constituyera una alternativa económica para que estas mujeres dejaran de ser esclavizadas por las maquilas y fueran dueñas de su propia microempresa textil.

Dado que esta iniciativa encajaba en las líneas de trabajo de la Fundación Paz y Solidaridad (acceso a trabajo digno, sindical, educación y empoderamiento de las mujeres) se presentó un proyecto a la Diputación de Bizkaia, que fue aprobado en 2015. Gracias a su financiación, al esfuerzo y trabajo de las mujeres bordadoras y de las organizaciones involucradas, hoy destacamos la iniciativa de 30 bordadoras, **Creaciones y Bordados de Panchimalco**, que cuenta con un pequeño local equipado con maquinaria para producir prendas de vestir en las cuales bordar, tejer su arte y llenar de colores el mundo, destinadas actualmente al mercado local pero con la idea de expandir su producción y exportar sus creaciones.

Además continúan ejerciendo una labor en defensa de los derechos laborales, siendo parte del Sindicato de Trabajadoras de Bordadoras a Domicilio de El Salvador (SITRABORDO). También forman parte de las campañas de incidencia para lograr marcos jurídicos que garanticen los derechos laborales de la clase trabajadora, dando a conocer una realidad oculta de explotación y violación de los derechos laborales, principalmente los de las mujeres.

CCOO

El potencial que esta iniciativa tiene, por la posibilidad de ser un ejemplo concreto de rechazo al trabajo esclavo de la maquila, ha servido para que la Alcaldía de Panchimalco, la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), Mujeres Transformando y Paz y Solidaridad de Euskadi concentren esfuerzos en buscar financiación para la construcción de una planta textil que reúna mejores condiciones de trabajo y pueda ser una fuente de empleo digno para más mujeres bordadoras del municipio. Con este objetivo, ha sido aprobado un proyecto presentado al Ayuntamiento de Bilbao para la rehabilitación de las instalaciones del rastro municipal en el Centro de Trabajo de la Planta Textil Cooperativa de Mujeres ex-Bordadoras a domicilio.



Puedes conocer más sobre el trabajo a domicilio en El Salvador en:

<http://www.revistapueblos.org/?p=18609>

<http://www.revistapueblos.org/?p=20880>

<https://www.youtube.com/watch?v=6JApbCU3VHo&t=2s>

<https://www.youtube.com/watch?v=BxwjxsV1YEQ>

<http://www.mujestransformando.org/>



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
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

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