



Sección
Sindical de
CC 00
Kutzabank

Contacta con nosotros

94 4017024
943 001425
945 162455

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

Nº 48

Abril 2018

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

FORGES



IN
MEMORIAN

Siempre
con
nosotros

FOR EVER

Primero la plantilla

Hace unas semanas avanzábamos dos noticias: la primera, que por fin la empresa había decidido abrir la senda de los retornos; la segunda, la conversión en indefinidos de una parte importante de los contratos eventuales.

Sólo en el enrarecido clima sindical que impera en Kutxabank esto, que son a todas luces dos buenas noticias, se convierte en furibundos ataques a CCOO, mientras se deja tranquila a la dirección de la empresa. Si insultar a la afiliación de CCOO llamándoles franquistas les parece un buen trabajo sindical, si se felicitan por faltarnos al respeto, no será nuestro sindicato quien pierda tiempo en responderles. Cada cual conoce su pasado y traza su futuro. La irrelevancia y la irreverencia van cogidas de la mano en muchas ocasiones.



CCOO



Retornos, decíamos. No de todas las personas que lo desean, que es el objetivo final. Pero tras años y años de insistencia, por fin la empresa ha torcido su voluntad. Era importante dar el primer paso, la primera brecha en el dique: 10 personas a Barcelona y otras 10 a Madrid. Estamos contentos, pero no del todo satisfechos; no lo estaremos hasta que retornen todas las personas que quieran hacerlo. Desde luego, sí que nos alegramos por quienes puedan regresar a sus hogares.

Igualmente los autobuses necesitarán 25 plazas menos. Ni CCOO fue quién los llenó, ni será solo CCOO quién los vacíe ahora. La insistencia de todos los sindicatos (incluso sin unidad sindical, compartimos objetivos) es la que hace posible este paso también.

De los “traslados” se habla mucho, y se cuentan muchas mentiras y medias verdades, con la única intención de “enredar”. En CCOO siempre hemos dicho lo mismo: protegimos el empleo cuando tocaba, y en cuanto la situación cambió exigimos retornos. Esta es una primera tanda, y confiamos en que la dirección continúe por esta senda.



CCOO

30
80
+ 110
220

Contratación indefinida, también decíamos. Un mínimo de 110 contratos fijos en 2018, de los que 80 serán conversiones de compañeros y compañeras temporales. Una gran noticia, sin duda. Como también lo fue que durante 2017 fueran otras 80, a las que podríamos añadir los 30 contratos indefinidos convertidos el 31 de diciembre de 2016, las personas que pasaron de contrato temporal a fijo. Cuando finalice 2018 serán un mínimo de 220 en 2 años. Ofrecer un futuro laboral en Kutxabank, una empresa con las mejores condiciones laborales del sector, es algo muy importante, tanto para las nuevas personas contratadas, como para el futuro de la entidad. Importancia que no todos parecen valorar.

Podríamos hacer un editorial mucho más largo, dedicándole más espacio a sacar pecho en año electoral, pero esto no va de eso. A las delegadas y delegados de CCOO nos eligieron para hacer las cosas lo mejor que sabemos y podemos. No somos magas ni prestidigitadores, somos compañeros y compañeras como el resto. A veces hacemos las cosas bien, a veces no tanto, pero siempre, siempre, con la mejor intención y el máximo esfuerzo. Y siempre, siempre, la plantilla lo primero.

¡Fuera dudas!

No es infrecuente el hecho de presentarse ante la necesidad de disfrutar de un permiso retribuido y tener dudas de cuándo han de empezar a contarse los días. Tampoco quienes gestionan la administración de RRHH parecían tenerlo demasiado claro, pues las respuestas eran de lo más variopintas: algo que hoy es blanco, mañana podría ser negro, pero casi siempre pecaban más bien de restrictivas.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha venido a echarnos una mano. A todos: empresas y plantillas. Se acabó la ambigüedad. En su reciente sentencia 145/2018, de 13 de febrero, **ha estimado una demanda sindical, en la que participaba CCOO** y faltaban algunos del tan combativo elenco sindical que opera en Kutxabank, prestos sin embargo a hacerse rápido eco de la buena nueva. Bien, pues el TS ha dicho que:



CCOO

El día inicial para el disfrute de los permisos retribuidos, cuando el hecho causante se produzca en día de fiesta, debe ser el primer día laborable que le siga.

Matrimonio

Accidente o enfermedad grave

Hospitalización o intervención quirúrgica

Fallecimiento

¿Y esto por qué? Pues por pura lógica. Porque si *“los trabajadores... podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración...”*, el permiso se da para ausentarse del trabajo en día laborable, pues en día festivo no hace falta.

Está tan claro, que es innecesario decir más. No obstante, **pusimos rápidamente a RRHH al corriente de la misma, para su inmediata aplicación en Kutxabank.**

Turno para la empresa

Es obvio que Mifid II ha afectado a la forma en la que la plantilla ha de comercializar determinados productos. Ahora bien, Mifid II no va solo de eso, tiene más: es una directriz que busca proteger al cliente. Para ello exige unas plantillas más y mejor formadas (esta parte la hemos cumplido con creces), pero también **una mayor exigencia en el diseño y la venta de productos a las entidades**. Para ello, una de las piezas fundamentales es **evitar los conflictos de intereses**: entre el cliente y el empleado o empleada.



En CCOO no tenemos claro que la dirección haya tomado buena nota de esto último. Una vez más, parece más bien lo contrario, que no se dan por aludidos, pues **se sigue objetivando la venta de productos afectados por esta normativa**, algo que no puede ser. Si parte de nuestra retribución viene condicionada por la colocación de estos productos, se producirá un claro conflicto de intereses. Y, desde nuestro punto de vista, **la directiva europea prohíbe claramente esta práctica**.



La dirección de la entidad cree que están procediendo de forma adecuada; sin embargo, como discrepamos, **nuestra asesoría jurídica está estudiando el asunto**.



Pero la práctica que nos parece más grave aún es la de la presión de las direcciones. Esos compromisos de venta que se piden, esos cuadros excel comparando oficinas y plantillas, esas llamadas recordando que aún no se ha contratado nada de tal o cual producto... Esas prácticas **deben desterrarse de forma tajante y definitiva**. Porque **la presión por la venta** produce el mayor conflicto de interés que se pueda imaginar. Cuando se tiene miedo por mantener el puesto (y no hablamos del despido, sino de que te quiten como directora, subdirector, banca personal, gestora...) la presión ejercida **puede traducirse en una mala conducta**.

Estamos pues ante dos focos de atención en los que la empresa debe poner todo su interés: **eliminar de los objetivos comerciales** los productos marcados por Mifid II y **erradicar la presión** a la plantilla para venderlos.

En CCOO estaremos vigilantes ante situaciones como las descritas, y denunciaremos ante la dirección de la empresa todas aquellas prácticas que creemos vulneran esta normativa europea. Porque si la plantilla ha tenido que meterse un atracón de formación, Kutxabank no puede actuar ahora como si, en realidad, Mifid II no cambiara nada.



Turbo-bus



Dentro de los riesgos laborales, los desplazamientos constituyen, si no el más común, al menos uno de los más comunes. Cada día iniciamos nuestra jornada laboral realizando un trayecto de ida desde nuestro domicilio hasta el puesto de trabajo, que repetimos, en sentido inverso, a la vuelta. Es el riesgo in-itínere, y será difícil encontrar empresas en que no se dé.

En Kutxabank se da. De hecho, si los datos que nos facilita son fiables, es el riesgo que más accidentes genera. Siendo conscientes de que eliminarlo totalmente no es posible, ¿hace lo suficiente esta empresa para minimizarlo? Digamos que no: puede hacer más. Y debería de hacerlo.

CCOO

Sendos autobuses recorren cada día las rutas entre Vitoria y Donostia con Bilbao. Van temprano por la mañana, vuelven bien entrada la tarde. En los jueves de invierno, se les viene encima la noche. ¿Se preocupa Kutxabank, como interesado contratante, de que la calidad del servicio sea la adecuada, de que los autobuses no sean unos cascajos, de que las condiciones de confort y seguridad del viaje se respeten? Parecer no lo parece, pues las frecuentes incidencias que se producen lo atestiguan.



Otro factor agravante del riesgo es la imprudencia. Hace algún tiempo nos llegó la denuncia, que transmitimos a RRHH, de **la preocupación que asalta a quienes hacen el trayecto Donostia-Bilbao, por la velocidad y brusquedad** con la que estos autobuses realizan el recorrido, principalmente el de vuelta... ¿Ha hecho algo Kutxabank, como contratante del servicio, para reducir el riesgo que esto supone? Tampoco lo parece, pues recientemente nos han informado de que seguimos igual.



Seguridad

Prudencia

Confort

Calidad

¿Tanto le cuesta dar un “toque” a la empresa contratada? ¿No puede realizar encuestas periódicas entre esta importante parte de la plantilla para comprobar la satisfacción o insatisfacción por el servicio, con el fin de mantener la seguridad que se precisa? O estamos, como en MIFID, ante un nuevo “*te pago, déjame tranquilo de problemas*”. **Necesitamos unos estándares, unos criterios a seguir, y desde CCOO vamos a insistir para establecerlos.**

Unamos a esto que otros compañeros y compañeras tienen que hacer su ruta particular por la nada cariñosa asignación de destinos que se da en esta empresa. Estamos convencidos de que, con un poco de interés, **se podrían solucionar bastantes casos, reducir bastantes itinerarios.**

No es demagogia. CCOO dice que Kutxabank puede y debe arbitrar medidas para reducir el riesgo in-itinere dentro de su red porque ello es posible. Es su obligación con la prevención, a la cual se debe por Ley.

Generador de desigualdad



En la nómina de marzo se produjo el abono del “variable”, esa cantidad que la empresa paga a su libre albedrío, que no negocia con nadie, y que sindicalmente no nos gusta un pelo, pues “premia” más a quienes ven como su única labor el presionar más a sus gestores y gestoras. Es ante todo, un generador de desigualdades.

CCOO

Pero que no nos guste no quiere decir que vayamos a admitir que Kutxabank discrimine como lo está haciendo. Guste o no, ésta mal llamada golosina está ahí, y la plantilla eventual también tiene que tener derecho a percibirla. Es por ello que desde CCOO llevamos tiempo insistiendo ante la empresa para que corrija esta “anomalía”. Cómo se ha de hacer no es el problema, solo hace falta querer hacerlo.



Así pues, emplazamos a Kutxabank a aprovechar la oportunidad de buscar una solución negociada satisfactoria. Esperamos que no la tire por la borda y nos obligue a acudir a estamentos que, siendo razonables, podríamos evitar.



En Bolivia... Las “Bartolinas”

La Confederación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia “Bartolina Sisa”, conocida popularmente como las “Bartolinas”, fue la primera organización de toda América del Sur en articularse para reivindicar la plena participación de las mujeres de las áreas rurales en la toma de decisiones económicas, sociales y políticas. Su nombre se lo deben a la heroína indígena aymara Bartolina Sisa, quien a mediados del s. XVIII lideró varios levantamientos contra la explotación colonialista.



Hoy, 38 años después, las Bartolinas han reforzado su trabajo y fortalecido su presencia en diferentes departamentos del país. Es el caso de la Confederación Departamental de Mujeres Campesinas Indígenas Originarias de Santa Cruz “Bartolina Sisa”, quienes cuentan con una larga trayectoria de trabajo en áreas rurales, como lo demuestra su trabajo por el fortalecimiento de la identidad cultural y reivindicación de la defensa de los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres campesinas indígenas originarias.



En Bolivia, uno de los países que cuenta con una amplia trayectoria de explotación de sus recursos naturales como principal actividad económica, en las últimas legislaturas se ha buscado cambiar la matriz productiva, fortaleciendo una economía plural, en la que se refuerce la producción artesanal, manufacturera, industrial y agroindustrial, de forma que se consolide una mayor armonía con la naturaleza. Aun así, en el ámbito laboral las tasas de desempleo y economía informal siguen estando lideradas por las mujeres, consolidando así una mayor profundización de la división sexual del trabajo. Y en el caso de las áreas rurales, las mujeres campesinas indígenas originarias son las que mayormente sustentan el peso de las desigualdades de género.



CCOO

Frente a este panorama, las Bartolinas tratan de aumentar su capacidad de incidencia política, fortaleciendo espacios para la reflexión conjunta, a la par que van reforzando los diferentes proyectos productivos con los que cuenta. La legitimidad que les otorga contar con una base social organizada y los insumos derivados de los procesos de intercambio, tanto a nivel estatal como internacional, les permiten avanzar en la consecución de sus reivindicaciones.





Centran su trabajo en la lucha frente a todo tipo de violencias y agresiones contra las mujeres campesinas indígenas originarias. No obstante, en los últimos años la visibilización y denuncia de la violencia económica ha ido tomando relevancia, debido a que vieron necesario seguir potenciando el proceso de empoderamiento y liderazgo emprendido, a través de la reivindicación de los derechos socio-económicos y la apuesta por impulsar la soberanía alimentaria como alternativa, en consonancia con el modelo del “Buen Vivir” recogido en su Constitución.



Desde Paz y Solidaridad – Euskadi pensamos que ampliar la mirada a otros contextos, fomentar espacios donde intercambiar reflexiones y articular propuestas de trabajo en el ámbito internacional son estrategias fundamentales que nos permiten seguir avanzando en la práctica de una acción sindical internacional que tenga como eje central el pleno ejercicio de los derechos humanos desde una perspectiva feminista. Y pensamos que fortalecer y visibilizar el trabajo que realizan las Bartolinas implica ir más allá, significa visibilizar, reivindicar y denunciar la violencia económica que sufrimos las mujeres en diferentes contextos, que obstaculizan nuestro camino para la consecución y pleno ejercicio de un trabajo digno en igualdad de condiciones.

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