

Araba Pº de la Biosfera 6
01013 Vitoria-Gasteiz
Tfno.: 945 162 455

**Sección
Sindical de
CC OO**

Bizkaia Rodríguez Arias 5, 1º
48008 Bilbao
Tfno.: 944 017 024

Kutzabank

Gipuzkoa IBAETA
Portuetxe Kalea 10
20018 Donostia
Tfno.: 943 001 425

Nº 25 Diciembre 2014 **Abendua**

ccoo@kutzabank.es
kutzabank@comfia.ccoo.es

www.comfia.net/kutzabank/



REVÁLIDA

Desde el estallido de la crisis económica, cuyo epicentro se localizó en el sector financiero, muchos han sido los obstáculos que la plantilla hemos tenido que afrontar en estos últimos cuatro años. Cuatro años de dedicación, de zozobra y reacomodación de nuestros esquemas laborales, en los que siempre hemos estado CCOO contigo. Y llega el momento de valorar lo hecho por unos y otros en las elecciones sindicales.

Una reestructuración sin precedentes.

El sector de ahorro se ha visto envuelto en el mayor proceso de reestructuración de toda su historia. De las 45 cajas existentes en 2010 quedan 15, de las que solo 2 siguen operando como cajas de ahorro: Pollença y Ontinyent.

Sin ser responsables de la crisis, las plantillas hemos vivido el mayor proceso de ajuste de nuestra vida, que se ha concretado en el cierre de casi 8.000 oficinas (un 34,4%) y la reducción de cerca de 70.000 empleos. En Kutxabank hemos podido sortear de mejor forma, sin graves problemas, estos vaivenes, en gran medida gracias a los acuerdos firmados por CCOO.

ERREBALIDA

Krisi ekonomikoa hasi zenetik, oztopo askoei aurre egin behar izan diegu azken lau urteetan. Finantziaro-sektorean ia 70.000 lanpostu galdu izan diren bitartean, Kutxabanken gorabehera hauek saihestu ditugu arazo handirik gabe; neurri handi batean CC.OOek sinatu dituen hitzarmenei esker.

Gure historiaren berregituraketa prozesu nagusienean nahastuak ikusi ditugu geure buruak: 2010ean 45 aurrezki-kutxa zirenak gaur egun apenas 15 dira, eta hauetatik bi besterik ez betiko aurrezki-kutxa moduan aritzen dira. Beste 13ok, banku bihurtu gara. Guzti hau, zergatik? Kutxen ereduaren kontra erasoaldi ikaragarri baten ondorioagatik; gaur egun iraunten duen erasoaldia, eta etorkizunak zer ekarriko digun jakin gabe.

Arduraz jokatzeko, gure lan-eskemak egokitzen, lau urte hauetan beti egon gara zure ondoan. Bakoitzak egin duena balioztatzeko ordua iritsi da: hauteskunde sindikaletan izango duzue aukera.

Con una ofensiva brutal contra el modelo de cajas.

El mundo de las cajas de ahorro ha sufrido en estos años un ataque sin precedentes, justificado en la supuesta inviabilidad de un modelo jurídico que, sin embargo, se había mostrado plenamente operativo en empresas como Kutxabank, Ibercaja, Caixabank o Unicaja. Unas entidades que se han mantenido alejadas de la mala praxis de directivos codiciosos y de actuaciones políticas y económicas, en demasiados casos claramente corruptas, que llevaron a otras entidades a una situación de quiebra. O casi.

Y todo ello se ha producido combinado con la dejación y la pasividad culpable, cuando no cómplice, de los organismos supervisores como el Banco de España y la CNMV, que no solo omitieron su deber de vigilar, sino que incluso facilitaron el hundimiento del sector al permitir un crecimiento a todas luces insostenible.

Y en esta especie de tormenta perfecta que se ha llevado por delante a las cajas, las nuestras han sido también víctimas. Nos han cambiado las reglas del juego, y hemos pasado de tener que realizar la actividad financiera a través de un banco a que finalmente desaparezcan las cajas y se conviertan en fundaciones bancarias, eso sí, propietarias de Kutxabank. Era obligado por ley, vale, pero ahora está en nuestras manos el evitar ser un banco más. Claro que queremos ser rentables y eficientes, sabemos que sin beneficios no hay empleo, ni buenas condiciones laborales, ni obra social. Pero hay muchas formas de serlo, y nosotros queremos que nuestro banco siga siendo diferente, pues no por ello hemos sido menos competitivos que otras entidades.

4 años de pesadilla

De 45 cajas, solo quedan 15

8.000 oficinas cerradas

70.000 empleos destruidos



CCOO

Los Guindos, stress-test, la transformación en fundaciones, compras y fusiones...



Un suma y sigue eterno de piedras en el camino, que hemos tenido que ir sorteando. Como decíamos, una tormenta perfecta diseñada por los poderes económicos con el claro objetivo de acabar con las cajas. Con cada titular de periódico, un sobresalto. Así podemos resumir estos cuatro años, plagados de rumores de compras y fusiones con otras entidades, de interpretaciones torticeras sobre qué suponía transformarse en fundación bancaria, de ser como el empollón que al salir del examen decía "fijo que suspendo", para acabar sacando la nota más alta de la clase.

Encabezar la lista de entidades más solventes en el sector, no es moco de pavo. Por ello, en CCOO apostamos por no perder la calma, no hacer caso de rumores y mucho menos difundirlos.



El proceso de reestructuración del sector financiero no ha terminado.

Todos sabemos que aún no ha terminado la reestructuración. En el FROB está todavía BMN, la transmisión de CX al BBVA aún no se ha culminado, y está pendiente la integración de Barclays en Caixabank. Y, lo que más nos afecta, la polémica sobre la necesidad de vender o no acciones de Kutxabank a otros inversores. Porque en esto todo el mundo tiene su opinión, y cuantas más diversas son las opiniones, sobre todo las de fuera de la plantilla, más incertidumbre y más tensión originan. Un debate que no debería hacerse, como se está haciendo, tan a la ligera.

El deterioro de la imagen de nuestra profesión de cara a la clientela y a la sociedad.

En el entorno externo, la pérdida de credibilidad de la banca en general nos ha situado en el punto de mira de la sociedad. En las ocupaciones de oficinas se nos trata a los trabajadores y trabajadoras como si fuéramos los dueños del banco. Hay que buscar una solución, y transmitir a clientes y sociedad en general que “somos bancarios, no banqueros”.

Pero más nos preocupa la sensación de que en el ámbito interno se ha devaluado nuestra profesionalidad. De cara a la clientela, la dirección ha primado políticas comerciales cortoplacistas, con poco margen para tomar decisiones desde la cercanía y conocimiento de la clientela, la cual a la postre acaba viéndonos como unos vendedores más, en lugar de sus asesores de confianza. Resulta necesario que la dirección recupere la confianza en la profesionalidad de la plantilla, para lo que debe dejar un mayor nivel de autonomía a las oficinas a la hora de gestionar el negocio. El modelo de trabajo es distinto de como se hacían las cosas en nuestras cajas de origen. Ahora sufrimos más presiones, más prolongaciones de jornada, más reportes sin fin, más reuniones indiscriminadas... Todo esto está deteriorando el entorno en el que trabajamos y afectando a nuestra salud y a nuestra vida personal. Y a esto hay que darle la vuelta.

¿Y qué decir del descrédito que los profesionales hemos sufrido por los ataques injustificados de sindicatos de nuestra propia entidad? Sindicatos que trataron de confundir las cosas y que acabaron por hacer caer sobre la plantilla los efectos de su campaña en contra del proceso de transformación en fundaciones bancarias, animando incluso a la clientela al cierre de cuentas.

¿Y a partir de ahora qué?



Los objetivos que nos marcamos en CCOO para los próximos 4 años son claros y muy conocidos, porque son los de siempre:

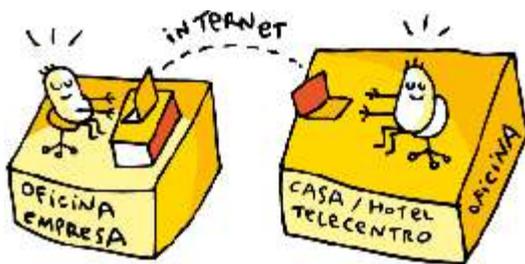
- ⇒ Mantener los mejores derechos laborales y económicos del sector.
- ⇒ Afrontar, con tranquilidad para la plantilla, los cambios que puedan producirse.
- ⇒ Trabajar con calidad y sin presiones, con los medios necesarios y compatibilizándolo con la vida personal.

**Apuesta por
CCOO**

**El sindicato
que funciona**

Es posible trabajar sin desplazarse

El cabreo general que Kutxabank ha generado, por su innecesidad, con la utilización masiva de traslados en los servicios centrales de la entidad se palpa día a día. Sin embargo, a pesar de compartir edificio en la mayoría de los casos, las altas esferas parecen inclinarse por mirar para otro lado.



En CCOO creemos que el marco en el que se desarrolla el trabajo en estos departamentos puede y debe hacerse más ampliamente que el actual, pues existen diferentes fórmulas para la organización y realización del mismo más allá de la presencia física del trabajador o trabajadora. Hablamos de la modalidad

conocida como **teletrabajo**, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin necesidad de acudir al centro de trabajo, pudiendo hacerlo desde su domicilio, utilizando para ello las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Es obvio que la empresa no ha dado utilidad a esta forma de prestación de servicios, lo que no deja de resultar sorprendente en un momento como el actual, en el que ha de integrar los servicios centrales de las 3 cajas, cada uno de ellos en una ciudad diferente. Y la forma en la que lo está haciendo Kutxabank, limitándose casi exclusivamente al traslado de compañeros y compañeras a Bilbao, sin tener en cuenta otras opciones, resulta irritante



por su cortedad de miras. Somos personas, no códigos de empleados, y la empresa debe utilizar todos los medios a su disposición para ofrecernos alternativas que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral, algo que no mermaría en absoluto la calidad del servicio. Al contrario, la motivación siempre dará mejores resultados que la desmoralización.

CCOO

Por ello, desde CCOO hemos entregado a la empresa una propuesta para la creación de un marco regulado colectivamente que concrete las condiciones de aplicación del teletrabajo. El texto entregado a la empresa propone y regula, entre otros, los siguientes puntos:

Jornada y vacaciones

- ▶ Desarrollo de funciones de manera no presencial hasta un máximo del 90% de la jornada laboral.
- ▶ El 10% restante, acumulado en días completos, para reuniones, formación, etc., en dependencias de la empresa. Posibilidad de otra distribución de la jornada mediante acuerdo entre las partes.
- ▶ No supondrá modificaciones en la regulación de vacaciones y libranzas recogidas en convenio.

Medios y facilidades.

- ▶ La empresa facilitará, en concepto de depósito y para uso laboral, un equipo informático y de comunicación, así como material de trabajo suficiente según los cometidos propios de su puesto.
- ▶ Deberá hacerse un uso correcto y adecuado de las herramientas de trabajo facilitadas.



Condiciones laborales.

- ▶ No modifica ninguna de las condiciones laborales ni económicas.

Voluntariedad y reversibilidad.

- ▶ Carácter voluntario, e igualmente reversible, para ambas partes.

Objetivos.

- ▶ Similares a los establecidos para el trabajo presencial.

Control y auditoría.

- ▶ Kutxabank podrá realizar los controles oportunos para verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte del empleado o empleada.

Es necesario que la empresa se sienta cuanto antes a negociar un acuerdo de este tipo. De ello dependen aspectos importantes de las relaciones laborales en nuestra entidad, como la recuperación del buen clima laboral, ése que sin notarlo nos hace más eficaces, o la conciliación entre trabajo y vida personal y familiar, ésa de la que tanto gusta presumir que se facilita en la memorias de RSE y que en ocasiones como esta se maltrata ostensiblemente.

En otras entidades, con cuyos ratios se nos compara, esto es posible. ¿Pretenden decirnos que aquí no? Pongámonos, pues, manos a la obra. Mientras tanto, retorno de las personas trasladadas a su centro de origen.



Haciendo oídos sordos



Tenemos constancia de que este modesto boletín que ponemos en tus manos trasciende más allá de nuestra empresa, pues visitas contabilizadas en nuestra página web así lo indican. Sin embargo, dentro de la entidad hay responsables que, a pesar de tenerlo más fácil, pues lo reciben en su correo particular, no demuestran prestarle la debida atención. Es el caso de quienes deciden cómo y entre quiénes se reparten los incentivos.

Red Vital: nuevamente discriminada.

No nos gusta repetirnos en el uso de calificativos, pero el trato recibido por la plantilla de Vital en Araba es inaceptable. Hablamos de la caprichosa aplicación del plan de incentivos en esta red. Ya el año pasado se la discriminó, sin motivo justificable, de tal "reparto". Y, nuevamente para 2014, mentes privilegiadas han resuelto que su esfuerzo, que no los objetivos exigidos, es inferior al del resto de la entidad, minusvalorándolo en un 60%.

Tales comportamientos merecieron por nuestra parte un duro (en algunos casos nos dijeron que hasta durísimo) comunicado en 2013 y un no menos contundente artículo en nuestro vigésimo segundo boletín. Sin embargo, nada de esto ha servido para que quien debe hacerlo rectifique.

¿Y qué pasa con la MIFID?

Tampoco ha obtenido mejores resultados nuestra advertencia de que el plan de incentivos contraviene la norma MIFID. En concreto, al incluir objetivos relativos a carteras de fondos en los parámetros sobre los que se calculará el importe de la retribución variable.

¿Es posible que la empresa prefiera arriesgarse a posibles sanciones del regulador por este incumplimiento, antes que replanteárselo? La pertinaz terquedad que demuestran parece indicar que se inclina por lo primero.



-60%

Diciembre ha llegado. Sí, este mes en el que se hace de todo y a toda prisa, pues es sabido que como clientes dejamos todo para el final. Y quienes formamos parte de esta plantilla estamos preparados para afrontar el último sprint del año, y lo haremos con marca. Ahora bien, ¿estarán a la altura quienes nos dirigen? Rectificar es de sabios, dicen, así que ¡háganlo! Les queda poco tiempo: 2014 se agota.

¿Cómo ves a tu jefe?

La evaluación de desempeño es una de esas nubes negras que se ciernen sobre nuestras cabezas. Una amenaza que mentes déspotas utilizan con asiduidad para doblegar la voluntad de quienes estamos bajo su responsabilidad y para que, de esta forma, accedamos a sus manejos. ¡Ojo!, no decimos que todos los jefes sean así, pero haberlos haylos.

En CCOO somos muy críticos con el modelo de evaluación utilizado, muy abierto a la subjetividad de quien la hace, escaso de objetividad y donde al evaluado o evaluada no le asiste ni el derecho ni la posibilidad de hacer alegaciones en el propio informe. Un método mal utilizado, pernicioso en sí mismo, y que puede tener un impacto muy importante sobre nuestras carreras.



Feed-back

“Retroalimentación, conjunto de reacciones o respuestas que manifiesta un receptor respecto a la actuación del emisor, lo que es tenido en cuenta por este para cambiar o modificar su mensaje.”

Siempre hemos mantenido que la evaluación ha de ir en ambos sentidos, también de abajo hacia arriba. Así que, cuando recibimos la “invitación” de Moebius Consulting para evaluar a nuestro jefe o jefa (feedback le llamaban) pensamos: ¡ostras, a ver si va a ser que nos han escuchado!

Pues no. Lo que nos proponían estaba orientado exclusivamente a un proyecto de desarrollo directivo y tus opiniones, recogidas mediante 40 preguntas de mayor o menor complejidad, serían remitidas a tu jefe o jefa, a ver si con ellas mejora motu proprio. Eso sí, una encuesta para la que se ha garantizado el anonimato.

No, no era lo que demandamos desde CCOO. Queremos una evaluación donde podamos reconocer la competencia del buen jefe o jefa, pero también “defendernos” de la incompetencia de quien no lo sea. O al menos dejar constancia de ella. Y no limitarnos a la superiora o superior inmediato, deseamos llegar también a esos otros superiores que en ocasiones les imponen, sin conocernos, revisiones a la baja de nuestras evaluaciones.

No decimos que la evaluación propuesta no fuese válida, seguramente se podrá sacar algo de ella. No, lo que manifestamos es que no es la que nos tiene que servir a la plantilla, que no vemos en ella lo que demandamos: la posibilidad de destacar lo bueno, pero también la de resaltar, negro sobre blanco, los comportamientos injustos de algunos superiores o superiores.

Y esa todavía no nos ha llegado.



Último aviso



Hace unos meses denunciarnos la situación que se está viviendo en algunas oficinas de empresas de Expansión. Y no se ha solucionado nada. Estos centros tenían una jornada especial, de las recogidas en convenio, según la cual se trabajaban ciertas tardes y se cobraba un complemento por ello. Pero, allá por octubre de 2012, Kutxabank decidió pasarles a jornada general y, por lo tanto, no iban a trabajar nada más que la del jueves... Sin embargo, han acabado currando el mismo número de tardes, pero sin recuperar el complemento. ¡Una jugada redonda para la entidad!

Prolongar de manera sistemática la jornada, e ir a trabajar todas las tardes porque así lo exigen, es algo que no se puede seguir tolerando. Así pues, esta empresa tiene dos caminos: aplicar la jornada especial que corresponda según convenio, con las compensaciones en él recogidas, o ceñirse escrupulosamente al contenido de la jornada general. El mix de ahora, sin el complemento pertinente, no es admisible y, de persistir esta situación, que desde CCOO denunciarnos ya por segunda vez, el siguiente paso a dar ya no será hablar en papel, sino la denuncia ante Inspección de Trabajo. Y luego que cada cual asuma la responsabilidad de sus actos.



Boletín de Afiliación

Nombre y Apellidos _____

Domicilio _____ Localidad _____

Código Postal _____ Teléfono _____

D.N.I. _____ Nº Cuenta _____

Sucursal o Servicio _____ Teléfono _____

Firma



Cumplimenta este boletín y entrégalo a cualquier delegado o delegada de CC OO de Kutxabank

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CC OO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en el que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como, en todo caso, a la C.S. CC OO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CC OO: <http://www.ccoo.es/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CC OO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de C.S. CC OO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tu derecho de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CC OO con domicilio sito en la c/ Fernández de la Hoz nº 12.28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un e-mail a opd@ccoo.es o llamar por teléfono al 917028077.