

Euskal Kutxetako langileen BERRIAK

BBK, CAN, KUTXA eta VITAL-eko ELAko SEKZIO SINDIKALEN BOLETINA

EDITORIALA

Gaiari heltzeko ordua

AURREJUBILAZIOAK:

Gure orri informatiboak hasten duen etapa honetan tema ezberdinak jorrazteko nahia dugu, Euskal Herriko aurrezki kutxetako langileei interesgarri egingo zaizkienak. Hurrengo hiru argitalpenetan lanegun, obra sozial, konbenioen aplikazioa eta soldata bezalako gaiak buruz arituko gara, erakunde hauetan lan egiten dugunoi interes handiko suertatuko zaizkigunak.

Honela, oraingo argitarapen honetan, aurrejubilizioari parte handi bat eskainiko diogu, eta hauetara iristeko kontratuak, kondizio eta soldatak. ELAn uste dugu gai hauek garrantzi handia merezi dutela, ez noizean behingo interesatuei bakarrik, 60 bat urte dituzten kideei, baizik eta aurrezki kutxei ere, beraien plantilla gaztetzearen beharra ezinbestekoa bai da.

PREJUBILACIONES:

En esta etapa que ahora inicia nuestra hoja informativa tenemos la intención de ir abordando diversos temas que juzgamos de interés para los empleados de las cajas de ahorro de Euskal Herria. A lo largo de las próximas tres primeras publicaciones tocaremos cuestiones como jornada, Obra Social, salarios, aplicación de convenios, y otras más que a buen seguro son las que realmente interesan a las personas que trabajamos en estas entidades.

Así, esta primera entrega la dedicaremos en buena parte a hablar de las prejubilaciones, los contratos mediante los cuales se accede a ellas, condiciones y salarios. Desde ELA consideramos que la importancia de este tema es vital, no sólo para los eventuales interesados, los compañeros que tienen alrededor de 60 años, si no para las propias cajas, cuya necesidad de rejuvenecimiento de las plantillas es primordial.

Prejubilaciones en las kutxas de Hegoalde

DIFERENTES REALIDADES

BBK

En BBK continúan en activo 28 trabajadores y trabajadoras nacidas hasta el 31-12-1948. Estas personas están trabajando porque así lo prefirieron cuando se les ofreció la posibilidad de prejubilarse ¿Qué significa este dato? Que en la entidad vizcaína las personas que han aceptado cesar en el trabajo antes de la edad que les hubiera correspondido por su situación particular, lo han hecho a lo 60 años como máximo. Algunos otros, por diversas razones, principalmente de salud, lo han podido hacer incluso antes. A 31-12-2008, sin ir más lejos, se han prejubilado 80 personas, aunque el ofrecimiento alcanzaba a 85. Cinco rechazaron la opción, que se ha hecho extensiva a algunos de los nacidos en 1949 con peor estado de salud, por iniciativa unilateral del departamento de Recursos Humanos de la entidad.

Los contratos de prejubilación a fecha de hoy son 229, repartidos entre diversos modelos como relevo, permiso retribuido y otros. En ningún caso, el salario con el que se han marchado ha sido inferior al 80% de lo que venían cobrando en activo, sumándose a esta cifra incluso los previsibles aumentos que en el futuro hubieran consolidado como la antigüedad (trienios) o la paga por 25 años. Estos extras se respetan e incluyen en el cómputo hasta la edad real de jubilación de cada uno.

Señalar, finalmente, que estos haberes vienen siendo incrementados tradicionalmente en un 2% anual, sin tener en cuenta el I.R.C.

CAJANAVARRA

En Cajanavarra, como en todo el sector de Cajas y bancos, el tema de las prejubilaciones ha sido siempre una preocupación importante de todos los trabajadores. Después de la fusión de Caja de Ahorros Municipal de Pamplona y Caja de Ahorros de Navarra, se ofreció a todos los que habían cumplido los 52 años, la prejubilación, durante 3 años consecutivos; fue una oferta abierta, en unas condiciones claras con un porcentaje igual para todos (80% del salario en activo en 12 mensualidades).

Después ha venido 'el goteo', los rumores de fin de año, 'el premio' a determinados directivos y a determinados trabajadores. El oscurantismo en este tema ha sido total, algunos compañeros han solicitado la prejubilación y se han marchado tras una negociación a la baja y otros han obtenido sospechosas jubilaciones difíciles de explicar y conseguidas después de actitudes criticadas por la mayoría de la plantilla. En cualquier caso, el prejubilado ya no pertenece a la plantilla de CAN y deja de disfrutar de los beneficios sociales.

Desde ELA entendemos que la prejubilación no puede ser nunca un arma de uso discrecional por parte la empresa para premiar o castigar según sea el caso. No debemos olvidarnos



que cada prejubilación supone una utilización de recursos económicos, y, por tanto, esto debe ser utilizado de manera clara y transparente.

En la actualidad en Cajanavarra no tenemos ningún plan de prejubilación preestablecido y lo último que sabemos es que también este fin de año a determinados compañeros (muy pocos) también les tocó la lotería (?) de la prejubilación. Esto no puede seguir así y para nosotros es en el marco de la negociación del convenio colectivo donde deberían quedar reguladas unas condiciones claras e iguales para todos los trabajadores/as.

KUTXA

Los que se encuentran en situación de prejubilación en la entidad guipuzcoana son 273 personas a fecha de 31 de diciembre de 2008. Entre ellos los hay con diferentes contratos (de relevo, licencias retribuidas...) y de promedio sus ingresos vienen a ser un 55 a 58% de lo que percibían en activo.



En la Caja alavesa hay 43 personas que por edad y situación personal podrán jubilarse desde esta fecha a finales de 2011. Son empleados y empleadas que llegarán a esa situación por derecho propio, pero que previsiblemente no obtendrán un retiro anticipado por las razones que se verán a continuación. No parece una cifra muy importante en términos absolutos, pero sí relativos ya que supone un 6 % de la plantilla de la entidad alavesa.

La única modalidad para obtener la prejubilación en Caja Vital es bajo contrato de relevo. Es una oferta

corta y ajustada a lo que recoge la ley de Jubilación Parcial. Se acoge en todo momento a lo dictaminado por Ley en materia de funciones, grupos profesionales y categorías del personal Relevado y Relevista. Este procedimiento, tras un año de su puesta en marcha ha tenido por tanto un éxito muy limitado, habiéndose realizado únicamente 6 prejubilaciones.

No obstante, la Dirección de la entidad alavesa lo presentó como una "oferta especial" ya que añadía la siguiente mejora: "la Caja bonifica un 1% adicional de la pensión de la Seguridad Social, por cada año de antigüedad en la caja superior a los 35 años, con un tope del 5%. Con "mejoras" así, a ver quien es el que se va a casa.



	VITAL	KUTXA	CAJANAVARRA	BBK
Modalidad de Contrato	Contrato de Relevo.	La mayoría, licencia a título personal. Otros, contrato de relevo.	No existe modelo fijo ni plan preestablecido.	Con menos de 60 años, Permiso Especial Retribuido sin exigencia de prestación efectiva de servicios laborales. A partir de esa edad, Jubilación Parcial.
Ingresos: porcentaje, conceptos de aplicación, y actualización anual	55% aproximadamente del salario. Contrato base del INEM en jubilación parcial. Revalorización: la que marque la Seguridad Social. Mejora según años de antigüedad, con tope del 5% de lo cobrado de la Seguridad Social.	58% del salario anual (incluyendo salario + A. Graduales). Revalorización: la que marque la Seguridad Social. En las licencias anteriores a 2008 era respecto al IPC (C.A.PV).	70% - 80% También porcentajes inferiores o superiores si de castigo o premio se trata. Oscurantismo total en este apartado.	80% del salario anual para los conceptos de Sueldo Base y Antigüedad, más las proyecciones de Trienios futuros y Paga anual de 25 años. Revalorización: 2% anual.
Beneficios sociales	Se mantienen los derechos y obligaciones, pues siguen en contrato vigente.	Se mantienen los derechos y obligaciones, pues siguen en contrato vigente.	Ninguno de los correspondientes a los empleados activos.	Iguala Médica, Seguro de Vida, Vigencia de Préstamos y Cuenta Empleado.
Situación personal	Jubilación parcial al 85%. El 15% debe reincorporarse al trabajo.	Jubilación parcial al 85%. El 15% no debe reincorporarse al trabajo.	No pertenencia a la plantilla de la Caja.	Permiso Especial Retribuido o Jubilación Parcial al 85%. Compromiso de BBK de no pedir la reincorporación al trabajo por el 15%.

Conclusión: A la vista del cuadro anterior se observa que comparativamente las mejores condiciones laborales para los trabajadores en este capítulo son las vigentes en la BBK con notable diferencia sobre las otras tres entidades.

Hasta aquí hemos matizado las diversas condiciones que ofrecen las diferentes cajas del País Vasco en materia de prejubilaciones. No estará de más ahora recordar la presencia sindical en cada una de ellas.

Estos son los votos y su correspondiente porcentaje obtenidos por cada agrupación sindical en los territorios del País Vasco:

ELECCIONES SINDICALES 2006						
	KUTXA		BBK		VITAL	
ELA	295	22,94	673	39,96	219	36,32
CC.OO.	212	16,48	595	35,33	182	30,18
LAB	241	18,74	286	16,98	57	9,45
PIXKANAKA	538	41,83				
OTROS			130	7,72	145	24,04
TOTAL	1.286	100,00	1.684	100,00	603	100,00

GIZARTE EKINTZA

BBKren eta Kutxaren arteko burutu gabeko bategitean egin genuen beza-la, Egintza Ongileko langileoi eragiten gaituzten arazoak ere mahai gainean jarriko ditugu.

Egitura-postuak lau urtez behin-behinekoak izaten mantendu behar-rean, finko bihurtzea proposatuko dugu.

Gure jendearen beharrezanekin bat datorren soldata-igoera negoziatu behar dugu. Plantila gaztetu behar da, eta kutxan berrogei urtez lanean daramatenei aurre-erretiratzeko aukera eman.

Plantila zaharraren eta berriaren artean oraindik geratzen diren diskriminazioak ezabatu behar dira –urruntasun-plusa, helbideen plusak...– Praktikaldi kontratua eskatuko dugu, egin beharreko lanen arabera odaina duena.

Gure Zaintza BGAEaren (EPSV) kudeaketa Haziarenean sartu.

Langile gehiago eskatuko dugu berriro, bezeroei zerbitzua emateko.

Plan estrategiko bat, gure zentroen garapen egokia egiteko, eta ez zentroak ixteko.



La obra social en la bbk²

Después de las constantes amenazas que planean sobre la Obra Social Propia, los últimos ceses (cierres) de las residencias de Reina de La Paz, Bolívar y el cierre del Centro de Iturlan, y las que se encuentran en el candelero Sukarrieta y Instituto OLA, queda en evidencia la prisa en el proyecto de desmantelamiento de la O.B.S. Lo último es que la Voluntad Negociadora de nuestra empresa se ha quedado "congelada". No tiene intención de negociar, ni siquiera el convenio, ni ahora ni más adelante.

El Director de Recursos humanos ha comentado que no va haber prejubilaciones ni en el ámbito de una negociación de Convenio. No ha habido diálogo alguno en el adelanto a cuenta que

nos han concedido sin tener ninguna obligación. Se han cerrado en banda a cualquier tipo de negociación.

La postura de la empresa, nos demuestra, que quiere seguir con el proyecto de desmantelación-Express de la Obra Social propia, planteado desde hace tiempo. Tenemos claro que siguen pensando en un proyecto de fusión, en la cual, no quieren la presencia de ningún tipo de Obra Social Propia. No nos quieren en ella. Quieren manejar el treintaitantos por ciento de los beneficios a su antojo, si la caja quiere seguir siendo caja, la Obra Social Propia es un requisito imprescindible para ello. Si no, que se reconvierta en un banco.

Desde ELA, una vez más planteamos nuestras demandas:

- Los puestos estructurales, cubiertos hasta con cuatro años de temporalidad, que se conviertan en fijos (no a la precariedad).
- Que se avengan a negociar una subida salarial acorde con las necesidades de nuestra gente.
- Rejuvenecimiento de plantilla, para que de esta manera se puedan prejubilizar los que llevan hasta cuarenta años trabajando.
- Terminar con las discriminaciones existentes todavía entre la plantilla antigua y la nueva (Plus de desplazamiento, pluses de direcciones, etc.).

■ Contrato en prácticas con una remuneración acorde al desempeño de las labores realizadas.

■ Incluir la gestión de nuestra EPSV Zaintza en la de Hazia.

■ Exigencia de más personal cualificado en los centros para la atención de los usuarios a los que prestamos servicio.

■ Plan estratégico consensuado con las fuerzas sociales orientado al correcto desarrollo de nuestros centros y no para cerrarlos.

Representación de los trabajadores/as en la Asamblea de bbk²

La Asamblea de BBK se compone de 100 asambleístas, según la Ley de Cajas Vasca, que provienen de 3 grupos: entidades públicas (50), impositores (43) y empleados/as (7).

Hasta marzo de 2008, los siete representantes laborales habían sido elegidos por los sindicatos en proporción al número de votos obtenidos en las elecciones sindicales. Esto era fruto de un acuerdo sindical que ha sido respetado durante años hasta las últimas elecciones, en las que la elección de delegados/as de personal rompe el equilibrio existente con los comités y CC.OO. plantea que se elijan los representantes legales por el número de delegados en lugar de por el número de votos.

En la asamblea de marzo de 2008, debido a este nuevo planteamiento de CC.OO. –que se enfrentaba a la opinión del resto de sindicatos

que iba en el sentido de que se respetara el número de votos obtenidos en las elecciones sindicales–, la elección de los cuatro asambleístas que tocaba renovar se queda sin poderse realizar. Por ello, en estos momentos, de los siete representantes laborales, sólo hay tres.

En ese momento se encarga un desarrollo del procedimiento para la elección de los representantes de los trabajadores/as. En la asamblea de este año, que se celebró el 13 de marzo de 2009, se presentó un nuevo reglamento, cuyas principales innovaciones son:

- Rechazar la propuesta de los comités de Bizkaia de que la representación sea en función de los votos y por lo tanto la elección se hará por los delegados de los comités y delegados/as de personal.

- Creación de dos circunscripciones:

1. La compuesta por los territorios históricos de Bizkaia, Gipuzkoa, Araba y Nafarroa.
2. La correspondiente al resto de territorios.

- Mantener en la elección el sistema proporcional, tal y como son elegidos los representantes del Comité de Empresa en aplicación de las normas del Estatuto del Trabajador, en lugar de aplicar la Ley de Hont.

Para la siguiente asamblea, a celebrar en el último trimestre de este año, se nombraría a los cuatro asambleístas pendientes de cubrir en representación de los trabajadores, con lo que se volvería a disponer de los siete representantes que la ley exige.

can

Volver a las oposiciones

Desde un primer momento la postura empresarial ha sido inflexible. Sus representantes, y en concreto el asesor externo, el Sr Godino –¿cuánto dinero nos cuesta a todos su presencia en esta mesa?– nos han dejado bien claro que la plataforma consensuada por la parte social está alejada de la realidad y que nuestras pretensiones ponen en peligro el propio futuro de la empresa, la crisis nos debe hacer moderar nuestras reivindicaciones etc, etc. Nos presentaron la siguiente plataforma:

PROPUESTA EMPRESARIAL

- Vigencia de 5 años partiendo del II Convenio, incluidos los artículos anulados por el Tribunal Supremo.
- Incremento salarial del IPC real anual con revisiones tanto al alza como a la baja sobre la diferencia del IPC previsto.
- Mantener los horarios actuales

(general, singular, singular adaptado, Hipermercados y partido) y crear otro *singular adaptado II* que incluiría los sábados para oficinas *cabece- ra*, y generalizar el de Hipermercados para centros de ocio. Fuera de Navarra, horario partido. Estos horarios no incluirían el horario al público, ya que consideran que es prerrogativa de la CAN la organización del trabajo. Además, los directores de oficinas donde haya interventor quedarán fuera del horario marcado en el Convenio.

- Recoger un plan de igualdad, ya que es obligación legal.
- Crear un comité de Seguridad y Salud Laboral de Empresa que sustituya a los existentes en los comités de centro.
- Quitar el 4% en el pago de la antigüedad sobre el salario base pasando a unas tablas de precios partiendo de los valores actuales.

- Quitar la restricción de eventualidad del 2,5% que marca el Convenio actual.
- Bajar a 45 días la indemnización por despido improcedente que en CAN está en 85 días.
- Regular la ayuda de estudios

de forma que sólo sea para estudios que tengan que ver con la mejora de habilidades en la carrera profesional de CAN.

- Crear un nuevo nivel retributivo por abajo para los estudiantes en prácticas.

NUESTRA POSTURA COMO ELA

Desde ELA, debemos recordar a todos/as que, año tras año, las ganancias de Cajanavarra han aumentado de manera exponencial, casi en la misma medida que ha aumentado el número de altos cargos directivos que inflan el coste de la masa salarial.

Los trabajadores/as de a pie no hemos participado en manera alguna de las vacas gordas, y ahora cada vez que levantamos la cabeza nos restringen la crisis.

Empezamos a ver nubarrones en la zona de expansión: reducción de personal, oficinas que se convierten en agencias... La expansión se ha hecho a bombo y platillo, y ahora parece que no todo está tan claro, nuestros compañeros de la CAPV y los demás de expansión son empleados de Cajanavarra con todos sus derechos.

Nos tememos que la negociación del convenio va para largo y debemos de estar preparados para luchar por lo que consideramos justo sin dejarnos embaucar por argumentos que no van con nosotros.

La empresa va a proceder a la eliminación de unos 250 puestos de trabajo; ha reactivado las licencias retribuidas en las mismas condiciones que antes; anuncia la reedición de la política de contención del gasto, reformas organizativas, y la reorientación del negocio en el más propio estilo de la banca financiera tradicional. En eso consiste, que sepamos, el Plan BAI.

De las dos últimas cuestiones –reforma organizativa y reorientación del negocio– poco podemos decir mientras no haya nada más concreto. Sí en cambio del resto.

RETRIBUCIONES

El recorte de las retribuciones y la liquidación de garantías y derechos colectivos ha sido el recurso tradicional para solucionar una inacabable lista de “dificultades”, e incluso para financiar los gastos de lanzamiento de nuevos y ambiciosos proyectos. No estamos seguros de si los puntos débiles de Kutxa en este momento son el resultado de una mala organización, de estrategias equivocadas, consecuencia de errores

en la gestión, o de todo ello a la vez, pero hasta donde sí llegamos es a comprender que la terapia aplicada para solucionarlos, además de lesiva para los trabajadores, no ha sido la correcta.

Ahora, el nuevo plan de gestión prevé la amortización de 250 puestos de trabajo, que se justificaría, sobre todo en lo que afecta a Expansión, por la especial situación económica que atravesamos. Pero lo que ese argumento no puede ocultar son las consecuencias de la desastrosa organización y política de empleo aplicadas en nuestro territorio: una movilidad funcional total que ha permitido todo tipo de experimentos, una tasa de contratación temporal cuatro o cinco veces superior a la de BBK o Vital, con el plus de flexibilidad que ello ha supuesto; más la posibilidad de plantearse el relevo generacional al ritmo y en las condiciones que han considerado oportunos. De verdad, no conocemos caso parecido, en el se haya operado con tanta libertad, con tanto desparpajo, y se haya hecho peor.

LANGILEOK ORDAINTZAILE

Kutxako langileok faktura gehiegi ordaindu ditugu. Hedakuntzako faktura oraindik ere jarraitzen dugu ordaintzen. Gastuari eusteko politika zorrotza pairatu behar izan dugu, eta horrek ekarri dizkie batzuei soldata-murrizketa handiak, eta gainerakoei KPIren barruko igoerak eta eskubideak galtzeko prozesu geldiezina. Lana antolatzeke modua, gainera, guztiz *toyotista* da: lehenengo, presentzia-kontrola, gero, egindako gestioen kontrola, harrera-denboren kontrola, auto-ebaluazioak, jarraibideen betetze-maila gainbegiratzea, eta horrek dakarren kontrola-tzaileen kopuruaren ugaltzea. Salbuespen egoerako baldintzak... eta emaitzak ez dira izan erreferentzia-enpresen emaitzak baino hobekak.

LA CRISIS COMO RETO, NO COMO EXCUSA

Otra cuestión son las especiales circunstancias creadas por la crisis (más grave que las anteriores, pero, al fin y al cabo, una más): eso exige otro tipo de soluciones. Como decía, con mucha razón, uno de nuestros directivos, “aquí nadie está seguro”... Y es que, saldremos de ésta, pero lo que no podremos es salirnos de un sistema dirigido por auténticos filibusteros que es el que marca las reglas de juego. Y como finalmente nadie ha certificado la defunción de ese sistema, lo que toca es hacerse un sitio con un ámbito de confort suficiente entre una competencia cada vez más agresiva. Establecer ese ámbito de actuación es, a nuestro entender, el proyecto prioritario, estratégico, y urgente de verdad. Y va a hacer falta algo más que el Plan BAI, y, si se nos apura, algo más que una mera fusión para alcanzarlo. Ahí es donde debería entrar en juego la política: en la elaboración de un proyecto en condiciones, en la definición nítida del carácter y objetivos de la nueva Kutxa (más allá de la retórica vacía de los Informes de los Consejos de Administración), y en la realización de las reformas legales necesarias para su puesta en marcha.

Las negociaciones de Convenio son necesarias. Son modificaciones de nuestra reglamentación laboral interna. Y siempre hemos participado en ellas para mejorar o adecuar nuestras condiciones laborales. Incluso en este último Convenio, en el que al final, por entender que había puntos importantes (entre ellos la falta de un plan de jubilaciones digno), en los que no llegamos a acuerdo, no lo firmamos, aunque trabajamos en su negociación hasta el último día.

Pero la negociación y lo acordado es una parte, y su aplicación otra. La empresa, en cuanto puede, tira de la *letra* del Convenio, para limitar o *aplicar estrictamente* lo que está escrito. Motivo por el cual nosotros, los trabajadores/as, debemos hacer igual.

Tenemos que empezar a ser vigilantes en el cumplimiento del Convenio por parte de la empresa. Hemos detectado malas aplicaciones en ciertos puestos, que en nuestra *nueva clasificación profesional*, –aquella que tanto insistió la Caja en conseguirla ya hace 5

años, pues la beneficiaba en salarios, carreras profesionales y su duración–, prevén sean realizados por personal de determinada categoría. Ahora nuestra dirección olvida esto, asignándolos, no a quienes tienen esa categoría requerida, ni promocionando profesionalmente a quien ocupará ese lugar, sino a ‘quien se lo ofrecen, y esté dispuesto a ocuparlo’, con categorías inferiores y desde luego, más baratas.

Y también hay que vigilar la aplicación de horarios. Tenemos varias jornadas singulares, y horarios de tarde para ciertas oficinas y determinados puestos en algunos departamentos. Horarios que hemos negociado en Convenio y también fuera de él, algo a lo que siempre estamos dispuestos. Por tanto, lo que se salga de Convenio en tema de horario, lo que no esté *negociado*, iremos a denunciarlo donde haga falta. Ante la empresa ya lo hemos hecho, aunque sin resultado, como ha ocurrido ahora en el caso de Banca Personal.

Nº AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena

1.º apellido / 1. abizena

2.º apellido / 2. abizena

Fecha de nacimiento / Noiz jaioa

Lugar de nacimiento (Indicar provincia) / Non jaioa

D.N.I. / N.A.N

DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea

Localidad / Herria

Provincia / Probintzia

Teléfono / Telefonoa

PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo aurrezki-kutxa

Sucursal / Sukursala

Nº de cuenta / Kontu zenbakia

Tipo de cuota / Zein mailako kuota

Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten duzu

Firma / Sinadura

La negociación colectiva

