

Responsabilidad Social Empresarial y medio ambiente

Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Recursos Humanos (RR HH), solicitaron a la plantilla en julio de 2008 su participación en una encuesta sobre movilidad con el siguiente texto: "La responsabilidad social de Kutxa con el medio ambiente alcanza también a los hábitos de movilidad de la plantilla en sus desplazamientos al lugar de trabajo. Para conocer estos hábitos y poder estudiar acciones de mejora, RR HH y RSE han definido un breve cuestionario..."

Con fecha 29.7.2009, con el título "Alta participación en el cuestionario sobre movilidad", se decía: "El cuestionario sobre movilidad ha despertado gran interés entre los empleados. La sensibilidad con el medio ambiente y el desarrollo sostenible e, incluso, el jugoso sorteo de las cinco bicicletas han conseguido reunir 1539 respuestas." Y añadía, "Agradecemos a todos el interés que habéis mostrado y las propuestas que algunos habéis incluido. Los datos serán estudiados y las conclusiones más relevantes se darán a conocer en la Intranet."

Transcurridos casi dos años y a pesar de ser reclamada la publicación de los datos de la encuesta y, lo más importante, las prometidas acciones de mejora, parece que RSE y RR HH están esperando que el tiempo haga olvidar este asunto y no hacer absolutamente nada por unas razones que todos conocemos y que se antepone con mucho a la supuesta responsabilidad de Kutxa para con el medio ambiente.

Por deferencia hacia los 1539 compañeros que contestaron a la encuesta, tenemos que decirles que efectivamente los datos son de escándalo. Más del 64% tiene que utilizar algún medio de locomoción. Más del 50% (772) se desplaza en coche, y de éstos, el 55% lo hace en solitario. Además, sólo el 37% necesita menos de 15 minutos para el desplazamiento; el resto, 16-30 minutos (43%), 31 minutos - 1 hora (17%). A lo que habría que añadir los desplazamientos originados por necesidades del propio trabajo.

No es necesario un estudio muy profundo para asegurar que los empleados de Kutxa quemamos miles de litros de gasolina diariamente, y que, en consecuencia, emitimos toneladas de CO2 y colaboramos con un aporte diario importante a la polución de nuestro territorio.

Sería un chiste fácil decir que el único esfuerzo que ha hecho Kutxa en la lucha contra el cambio climático ha sido regalar cinco bicicletas, pero como el asunto es serio, nos limitaremos a recordarles la sugerencia que los empleados les hicieron en la citada encuesta: "La mayoría de las quejas recogidas se centran en la idea de que muchos empleados no trabajan en su lugar de residencia. Los encuestados proponen, por tanto, ubicar a cada persona lo más cerca posible del lugar donde vive, ya que esto no sólo les permitiría disponer de más tiempo libre, sino que además

HARPIDETZA ORRIA / HOJA AFILIACIÓN

Nº AFILIACIÓN / 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 _____
N.º de cuenta / Kontu zenbakia _____
Tipo de cuota / Zein mailako kuota _____
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten duzu _____

Firma / Sinadura

fomentaría la movilidad sostenible". Y, añadimos por nuestra cuenta..., facilitaría mucho la conciliación de la vida laboral y familiar.

No va a ser fácil convencer a los demás cuando la primera empresa de Gipuzkoa no hace nada que pueda suponerle el mínimo coste y se limita al marketing verde (productos verdes, hipoteca verde, creditkutxa verde), mientras insiste en una política laboral más negra que otra cosa.

A paso de cangrejo

Si nos paramos un momento para hacer cuentas, seguro que no entenderemos cómo después de tantos años de mejoras y más mejoras el saldo puede ser tan ostensiblemente negativo. Como tampoco entenderemos por qué, a pesar de esa supuesta "posición ventajosa" de Kutxa que tanto airean nuestros directivos, las diferencias entre nuestras condiciones de trabajo y las de nuestros compañeros de otras entidades continúan ampliándose sin parar.

Hablando de mejoras, el último capítulo de esta historia es especialmente llamativo.

Hace apenas unos meses los sindicatos (todos) acusábamos a la Dirección de haber vulnerado el ET y de querer cargarse el horario general. Pues bien, ahora nos encontramos con que una parte de esos sindicatos avala una oferta que supone aceptar explícitamente la extensión de la jornada partida, **no solamente a toda la red comercial, sino a toda la empresa**, y la anulación por la vía de los hechos del acuerdo que regula la jornada general. ¿Y qué pretenden vendernos?: Que Kutxa amplía la jornada de verano y adelanta la hora de salida vespertina, con lo que, aparentemente, se consigue mejorar el horario de un colectivo al que ya han empezado a denominar "la plantilla de mañana y tarde" (j).

Es alucinante, resulta que hemos pasado del horario general de jornada continuada a la jornada partida casi sin darnos cuenta, y encima mejorando... Por supuesto esto tiene una explicación, y por eso -para dar la nuestra- hemos incluido un extenso comentario sobre los acuerdos de mayo de 2009 y del pasado 23 de abril que creemos que aclara bastante las cosas.

Pero a estas alturas de lo que se trata es de entender cómo hemos podido llegar a esta situación de deterioro global de nuestras condiciones (no sólo en materia de horario), y qué podemos hacer para invertir la tendencia.

Creemos que la clave está en un par de cuestiones que están condicionando tanto nuestra actitud como colectivo de trabajadores, como nuestra capacidad de acción como sindicato: Una, **la profunda división que se ha producido en la plantilla como resultado de la discriminación**. La otra, el hecho de que **todos y cada uno de los acuerdos que ha firmado la mayoría CCOO-PK, parten de la consideración de que la desigualdad de condiciones entre unos trabajadores y otros es algo normal y aceptable**.

Consecuencia de lo primero es que aquí nadie levanta un dedo, ni para preguntar. Lo segundo (la actuación de esa mayoría sindical) ha logrado que a día de hoy tengamos una reglamentación laboral que es una auténtica vergüenza, que no hay por donde cogerla, y que le está permitiendo a la empresa actuar con tal libertad que no necesita de los sindicatos más que para que le firmemos sus ofertas.

En este contexto, para ELA, la defensa del derecho a la igualdad de trato es una cuestión prioritaria, y por eso, al margen de lo que dictaminen los tribunales sobre la legalidad del convenio, ésta seguirá siendo la primera de nuestras reivindicaciones. Esa será la primera, pero no la única, y como estamos próximos a agotar el período de vigencia de este convenio, hemos considerado que iba siendo hora de ponernos a trabajar en la propuesta que llevaremos a la negociación que se abrirá ¿a principios? del próximo año.

CCOO eta UGT sindikatu espainiarrek bat egin zuten apirilaren 27an, Errioxako Gubenuarekin azken horrek euskal-ekonomia itunaren aurka Konstituzio Auzitegian aurkeztu duen demandari dagokionez.

Harritzekoa da ekintza-batasun hori laginleen ordezkari omen diren sindikalisten eta eskuinaren artean.

Astiroago astertuz gero, hala ere, dena zilarra bezain garbi geratzen da. ELAko idazkari nagusi Adolfo Muñoz Txikiik "oso kezkatuta" dagoela agertu zuen, Madrilen CEOE eta CEPYME patronalak, eta UGT eta CC OO sindikatuak eztabaidatzen ari diren negoziazio kolektiboaren erreforma dela-eta, zeren "patronalak ahulezia sindikal handieneko esparruetara eraman nahi du negoziazio kolektiboa, han aiseago murrizteko langileen eskubideak eta baldintzak".

Albiste biak ederto uztartzen dira: ekintza-batasuna, bai Errioxan, bai Madrilen, boterea eskuratzeko, erabakiak indarrez ezartzeko, eta patronalari eta bankari nahi dutena emateko, eta trukean Estatuak nahi adina diru-laguntza emango dizkie, gizarte-giroa hozteagatik, eta akordioak errazteagatik.



Gure helburua: hitzarmen egokia eta ez-diskriminatzailea

Kutxako Enpleguaren Estatutuak hiru erreforma handi izan ditu (II, III eta V hitzarmenak), eta beste bat (VI hitzarmena), txikiagoa, baina hori ere atzerakoia. Erreforma guztiak oinarritu dira, puntuaz puntu, enpresaren egitasmoetan eta proposamenetan. **Gaur egun ditugun arauen funtsezko alderdietatik** (lan-ordutegia, lanbide-taldeak, sustapen-bidea, izendapen-sistema, lanbide-karrerak, soldata-mailen taula...) **bat bera ere ez da sortu proposamen sindikal batetik; baina, jakina, indarrean badaude, gehiengo sindikalaren ontzat ematea jaso dutelako izan da.**

Hauteskundeak hemendik zazpi hilabetera egingo direnez, eta horren ondotik negoziazio berri bat izango dugunez, bada garaia, gure ustez, negoziazioaren ildo nagusiak prestatzen hasteko: Zuen laguntzaz —hala espero dugu behintzat— prestatu behar ditugu plataforma eta arauteraren ereduak, **orain indarrean dagoenaren ordezkari jarriko dena.** Oraingoaz, puntu solte batzuk baino ez ditugu azalduko; hurrengo batean ekingo diegu gainerakoei, eta azalpen luzeagoak emango ditugu.

Negoiazio esparrua

Negoiazioaren esparrua Euskal Herria izan behar da (bai Kutxaren VII Hitzarmenean, bai balizko kutxa elkartu baten I Hitzarmenean —ezin baitugu aukera hori begibistatik galdu—): **Gure hitzarmena gure ingurune sozial eta ekonomikoaren isla izan behar da.** Kutxa Gipuzkoako enpresarik handiena da, eta horregatik, erreferentzia-enpresa da hainbat ikuspuntutatik (baita lan-harremenen ikuspuntutik ere). Estatu-mailan egoera guztiz bestelakoa da.

Horrela bakarrik ekidin daitezke botoaren balioaren desoreka eta esparru bateko eta besteko enpresa-batzordeen osaeraren desberdintasunak.

Plantilla-egitura, lansariak eta eginkizunak

6 eta 7 klausula iragankorrek ezabatu behar dira, horiek baitira plantillaren bereizketaren eta diskriminazioaren jatorria.

Logikak eta lan-arloko legeek diotenez, soldataren eta eginkizunaren artean lotura egon behar da; eta ongi dakigunez, ez 26 mailako eskala, ez "karreraren" eskema, ez datoz bat irizpide horrekin. Guk proposatu behar



dugu oraingo eskema errazago bihurtzea, aipaturiko lotura kontuan hartuz.

Oraingo izendapen-prozeduraren ordezkari sistema bat arautu behar da. Sistema berriak berme objektibo nahikoak izan behar ditu, eta funtsean oinarritu hauek izango ditu: egindako lanaren balioespina eta lorturiko gaitasuna.

Lan-ordutegia

Lanaldi jarraitua izango da, berriz ere, ordutegi orokorra eta gehiengoarena.

Enpresak ordutegi bereziak ezarri nahi dituen kasuetan, baldintzak, konpentsazioak eta mugak, izaera orokorrekoak (denontzat berdinak) finkatu behar dira.

Hitzarmenaren 17. artikulua 19. puntua kentzea proposatuko dugu.

Bulego-ordutegiak aldatzeko irizpideak finkatu nahi ditugu; dena dela, enpresaren eskumena izango zen aurrerantzean ere.

Langileen ordezkarien eskubideak

Enpresa honetako langileak hainbat bulego eta sailetan daude sakabanaturik; hori dela-eta, sindikatuok, eraginkortasunez jardun ahal izateko, baliabide nahikoak behar ditugu. Puntu honekiko badago zer hobetu.

Aztertu beharreko beste alderdi bat langileen ordezkarien eskubide eta bermeena da: gure hitzarmenak dituen ezaugarri bereziak direla-eta, eskakizun hau lehentasunezkoa kapitulu honetan.

Eta, azkenik, kezkatzen gaituen beste puntu bat 36 artikulua da. Horren arabera, sindikatu batek banako akordioak egin ditzake enpresarekin sindikatuaren jardunari buruz (lau sindikatuetakoa bik egin dituzte, dagoeneko, horrelako akordioak). Gure ustez, Kutxaren eta sindikatuen arteko harremanak inpartzialtasunez bideratu behar dira, eta horrelako akordioek hautsi egiten dute inpartzialtasun hori.

Dos acuerdos y un nuevo retroceso

Vamos a repasar los acontecimientos de estos últimos doce meses, analizando las consecuencias que sobre nuestras condiciones de trabajo han tenido los dos acuerdos firmados en este período de tiempo.

A finales de abril de 2009 y, otra vez, a principios de este año recibimos una invitación para participar en unas reuniones en las que se iban a tratar cuestiones relacionadas con el convenio. En ninguno de los casos se nos convocaba a una negociación, y tenía su lógica; porque de lo que realmente se trataba era de presentar oficialmente sendas propuestas cerradas (preparadas de antemano por la empresa, o por la empresa y sus acompañantes habituales) y saber quien iba a firmarlas.

En su comunicación a los trabajadores del 4 de mayo de 2009, PK y CCOO nos desvelaban que el acuerdo era **“fruto de un largo proceso que se inició tras el fracaso de la fusión...”**, y lo relacionaban con la puesta en marcha de la comisión prevista en la Disposición Adicional 8ª del convenio (ahora, por cierto, nos han dicho lo mismo). Primer punto de conflicto: **Esa comisión era, y sigue siendo, una comisión para el “desarrollo” del convenio de la que solamente forman parte los firmantes; una comisión que no tiene competencia para modificar el convenio, ni para entrar en temas que no habían sido negociados previamente o cuyo desarrollo no estaba previsto.**

Como recordaréis, cuando Kutxa impuso la jornada partida en toda la red, argumentó que aquello lo había negociado con tres de los cuatro sindicatos. Es verdad que esa versión no fue aceptada entonces por ninguno de los firmantes, pero aquello nos recordó algo que habíamos leído en la nota de PK y CC OO, y citamos: **“...Kutxa ha tenido que realizar modificaciones... en la concepción del negocio en Oficinas, unificando los criterios de actuación en Gipuzkoa y Expansión”**. Entonces no entendimos a qué venía aquel discurso, pero... allí estaba como introducción de lo que sigue.

Las mejoras del acuerdo de 2009

(Nos saltamos la imposición de la jubilación obligatoria y el punto que se refería a los objetivos coherentes de empleo -que como cabía prever se ha traducido en una reducción de la plantilla...-, para pasar a los dos temas que sirvieron para justificar el famoso acuerdo.)

Plus de sustitución del director

El texto dice que se sustituye el artículo 31 del convenio por uno nuevo. En ese sentido este punto está muy claro; lo malo es que, al contrario de lo que se daba a entender, **la modificación servía para introducir más restricciones en los supuestos en los que el convenio reconocía el derecho a percibir ese complemento.**

No hace mucho planteamos una reclamación por este tema y la respuesta de la empresa fue que el **derecho a percibir el plus de sustitución se genera, sola y exclusivamente, cuando el director se ausenta por las razones que el nuevo artículo detalla (vacaciones, incapacidad temporal y asistencia a reuniones)**. Según esto, en algunos casos no llega a reconocerse el 20% del tiempo que el director no está presente en la oficina, aunque es del todo evidente que otro empleado está asumiendo sus funciones y responsabilidades.

Horario laboral y la jornada partida

A diferencia del tema anterior, no se nos explicaba si se pretendía modificar el convenio o no, o en qué parte sí y en cuál no. El único punto claro en este sentido es el que **anulaba uno de los acuerdos recogidos en el convenio: las jornadas continuadas suplementarias previstas para los años 2009 y 2010.**

Pero además —y esto es lo fundamental—, se suponía que la intención era la de mejorar el horario de los trabajadores que estaban realizando jornada partida, **y no la de extender ese modelo horario a toda la Red.** Recurriendo a los mismos términos que aparecen en otro apartado de ese artículo del convenio, se podía haber dicho que **los empleados que están realizando jornada partida, distribuirán su horario...**, etc. Pero prefirieron expresarlo de otra manera: **“El personal ingresado con posterioridad a 1.994 (¿a qué venía la referencia a todo el colectivo si la modificación no iba a afectar más que a una parte?), cuya jornada es partida (efectivamente lo era -o podía serlo-, si nos atenemos a lo que dicen sus condiciones contractuales), ..., distribuirá su horario...”**.

¿Que la cosa no queda clara? Pues vamos a ver si terminamos de aclararla.

Sobre el acuerdo firmado el 23 de abril

Algunos de los puntos (**conciliación y enfermedad profesional**) contienen avances que se habían producido en las comisiones correspondientes, y **de haber sido presentados en otras circunstancias contarían con nuestra aprobación.** Otra cosa es como ha acabado el tema del horario laboral...

En esta ocasión ya no cabe ninguna duda de que **se ha decidido fijar un horario de jornada partida para todo el personal contratado a partir de 1994 durante el tiempo de esté vigente el acuerdo (¿).** Y, además, como todavía quedaba alguna traba para que la medida pudiera ser aplicada con carácter general, introducen dos novedades:

1- Un nuevo “complemento por jornada especial” cuyo importe es la mitad del que ya estaba previsto en el convenio, y que, no sabemos con qué excusa, se aplicará solamente a una parte del personal de los SS CC afectado.

2- Por vez primera se contempla que Kutxa podrá extender estos horarios (los diferentes al general) a “otros departamentos de la empresa” sin más requisito que la “previa comunicación a la representación sindical”.

Nunca podremos saber de que hablaron hace un año, antes de que Kutxa, PK y CC OO nos presentasen oficialmente la primera propuesta. Pero sí sabemos que es lo que firmaron.

Ahora, con un acuerdo que parte del respeto al texto del convenio en su integridad y que le permite a Kutxa modificar el horario de los servicios centrales “...según necesidades organizativas...”, las cosas están mucho más claras. Lo único que no sabemos es si PK y CC OO volverán a pedir firmas y a invitar a los trabajadores a que reclamen por su cuenta cuando la empresa decida barrer definitivamente lo poco que quede del horario general.