

### EDITORIALA

**AUZITEGI GORENAREN AURREAN ERREKURTSOA**

Gure aldarrikapenen aurkako sententzi bat jaso dugu. Sententzi honetan ez dugu aurkitu oinarrizko eskubide bat urratzeko argudio arrazoi-tu bat bera ere. Ez hori bakarrik, oso larritzat jotzen dugu, erdipurdiko arrazoi sasi ekonomikoz jantzitako hitzekin, funtzio sindikalak eta negoziaketa kolektiboari zutik eutsi beharko lieken arau batzuk hankaz gora botatzea.

Horregatik, eta arrazoia daukagula uste dugulako, errekurritu egingo dugu Auzitegi Gorenaren aurrean. Argudio juridiko eta motibazio sindikalekin hornituriko helegite bat jarriko dugu; behingoz Kutxaren erdia baino gehiagori eragiten dion diskriminazio justifika ezin hori zuzenduko duen sententzi baten itxaropenarekin jarriko dugu, noski.

Gainerakoan komentatu nahi dugu, Auzitegi Nazionalaren aurrean 1994ko egoera ekonomikoari buruz eta Kutxak zituen behar eta larritasunei buruz CCOOek, Kutxak edota enpresaren lekukoek (horiek P.K. eta CCOOei lotuak) emandako bertsioari buruz guztiz bestelako ikuspuntua daukagula.

Ez dugu onartzen, eta hau funtsezkoa da guretzat, II. Hitzarmeneko negoziatzaileek Kutxak bere helburuak aurrera ateratzeko beste alternatibarik gabe neurri diskriminatzaile eta betierekoak hartu behar izatea.

Eta oraindik gutxiago onartzen dugu, 2007. urtean VII. Hitzarmeneko sinatzaileek -berau baita inpugnatu duguna- aitzakiarik edukitzea, garai hartan ezarritako diskriminazioa eta berdintasunaren Oinarrizko Eskubidearen urraketa mantentzeko.



**Terminó el 2009. ¿Cómo afrontamos el 2010?**

## CRISIS... Y MUCHOS TEMAS SIN RESOLVER

**L**as orientaciones económicas que ha predicado la ideología neoliberal con un proceso continuo de desregulación financiera ha posibilitado una libertad total en la movilidad del capital, consecuencia de ello ha sido el aumento de la especulación, primando los derechos de las empresas y del capital. Una minoría, la clase empresarial y financiera, en época de crecimiento económico, se ha hecho con la mayor parte de la riqueza en muchos casos sin pasarse por la empresa. En este tiempo la clase trabajadora no hemos ganado en bienestar, todo lo contrario, y en la actual crisis que es consecuencia de una codicia sin límites de los poderes económicos, la estamos pagando la clase trabajadora.

Los argumentos de quienes manejan este tinglado (especuladores, empresarios, y políticos, a los que con frecuencia acompañan economistas recién salidos del coma e ilustres togados) siguen siendo las mismas simple-

zas de siempre. Los unos continúan empeñados en exigir la *actualización* de la legislación laboral (santo remedio con el que pretenden precarizar más si cabe el precarizado mercado laboral), los otros se dedican a traducir las leyes a un lenguaje más en la onda de los tiempos, e imponen, vía argumentos jurídicos, una reforma que los primeros aún no han conseguido rematar. Pero para eso están las mesas de diálogo social..., y si los resultados del diálogo tardan en llegar, la negociación colectiva interpretada con la necesaria elasticidad puede servir perfectamente: en Kutxa hemos tenido buena prueba de ello.

Recientemente nuestro Presidente nos comentaba en tono coloquial que Kutxa no puede ir contracorriente, que eso sería suicida; y en buena parte tenemos que darle la razón. Pero, aun aceptando esto, hay actuaciones ante las que como sindicato no podemos permanecer callados ni pasivos. Y es que, al parecer, ya no es sufi-

ciente con que Kutxa se sitúe en cabeza en este o aquel ranking, que seamos la Caja más solvente o que estemos en una situación ventajosa respecto de nuestra competencia, sino que, en este viaje a ninguna parte, nuestros directivos se dedican a dar manotazos a diestra y siniestra persiguiendo una meta inalcanzable. Y esto podría resultar hasta divertido, sino fuera porque los manotazos que no acaban en el aire van a dar infaliblemente en las narices de los trabajadores.

Abordamos un nuevo año cargado de trabajo y de incertidumbres: la evolución de la situación económica, la fusión, siempre pendiente y siempre presente, y, además, dos citas muy importantes: la negociación colectiva, y las elecciones sindicales.

En este mismo boletín os informamos de que hemos recurrido la sentencia de la Audiencia Nacional ante el Tribunal Supremo. De las consecuencias de ese recurso dependerá en gran medida en qué términos vaya a plantearse la negociación del próximo convenio: si el TS anulase los artículos y apartados que hemos impugnado, la reforma del Estatuto del Empleado va a ser algo ineludible. Pero, en todo caso, sea cual sea el resultado en la vía judicial, podemos garantizar que nuestro primer objetivo será el de lograr una reforma en profundidad de esa reglamentación. Una reforma que, atendiendo a las necesidades reales de Kutxa, tenga como objetivo prioritario preservar los intereses de los trabajadores y recuperar el carácter colectivo de los derechos de la plantilla.



## ¿ACUERDOS VERBALES...? D



**N**o sabemos si es que no saben por dónde tirar o si son ganas de confundir, pero la insistencia machacona de PK, CCOO con determinado tipo de argumentos, unida a las manifestaciones de algunos de nuestros directivos y ex directivos en cuanto les dan cancha en los medios (con demasiada frecuencia para lo que tienen que contar), nos obligan a volver sobre temas que amenazan con convertirse en recurrentes a lo largo del próximo año.

Podríamos haber escogido cualquier otra, pero nos hemos decantado por la nota publicada por CCOO el pasado 10 de noviembre: "CCOO-Kutxa y la entonces Dirección de Recursos Humanos., llegamos a un acuerdo verbal...". "El espíritu de lo firmado en 1994 se respetaba."

Hasta el año 94 la plantilla de Kutxa tenía el horario, general o específico de su función o departamento, regulado de forma general: es decir, para todos por igual. Esto mismo ocurría con las condiciones de contratación, con las retribuciones, y con el sistema de promoción. Pero gracias a aquel II Convenio todo esto cambió, y desde entonces la diferencia de trato (de condiciones de trabajo) ha sido ratificada por cada uno de los convenios, pactos, y acuerdos verbales, firmados, o apalabrados, por PK y CCOO. Si ese era "el espíritu de lo firmado en 1994", tenemos que estar de acuerdo con CCOO en que se respetaba..., y se sigue respetando.

Ni acuerdos verbales ni cuentos chinos, sabemos de sobra por qué hemos tenido que soportar la progresiva implantación de la jornada partida (desde hace quince años), o por qué se produjo el brutal recorte de las retribuciones de una parte del perso-

nal, o la desaparición de derechos de carácter colectivo. Nuestros problemas han estado siempre en el mismo sitio: escritos, negro sobre blanco, en el convenio. Por eso, para ELA, el 14 de septiembre no sucedió nada que no fuese previsible, nada que no hubiese sucedido antes.

### A VUELTAS CON LA FUSIÓN

"Comisiones Obreras junto a P-K firmamos el acuerdo laboral para la nueva Kutxa..., en el que se recogía un periodo de adaptación a la Jornada General..."; "... (jornada intensiva de mañana) para todo el personal de la nueva Kutxa."

Si nos remitimos a los papeles veremes que la lectura que hace CCOO no coincide en absoluto con lo que de verdad firmaron: "El 1 de enero de 2011 las jornadas de trabajo de la Actividad Financiera, en su cuantía horaria así como en su distribución, de la Caja fusionada se regirán por lo establecido en el Convenio Colectivo de BBK." ... "Dentro del proceso de homogeneización se estudiará la ampliación de las jornadas especiales (hasta siete modalidades diferentes de jornada partida) que existen en el Convenio Colectivo de BBK".

De ese texto, y de la breve discusión que mantuvimos con los representantes de las empresas, ELA sacó unas conclusiones muy diferentes:

1. El plus que perciben TODOS los trabajadores de BBK que realizan jornadas singulares, y los días de libranza extras de que disfrutaban, quedaban totalmente excluidos del acuerdo para la fusión.
2. En BBK no hay una "Jornada General", y menos aún una "jorna-

# DEJEMOS LAS COSAS CLARAS

da general intensiva de mañana". Al contrario de lo que ocurre en Kutxa, las jornadas singulares de 1, 2, 3 ó 4 tardes semanales están limitadas por el convenio, lo que garantiza la primacía del horario de jornada intensiva de mañana mientras en la negociación colectiva no se decida otra cosa. Por último, y al menos para nosotros suficientemente aclaratorio: ese texto no decía una sola palabra sobre jornada general ni sobre jornada intensiva de mañana.

**3.** Lo que sí se decía era que se estudiaría la ampliación de las jornadas especiales (jornada partida), y eso es exactamente lo contrario de lo que nos cuenta la bonita fábula de CC OO.

De todas formas, el tema les está dando a algunos mucho juego: cada vez que surge un problema que pone en evidencia que las cosas se han hecho fatal –con el agravante de reincidencia–, sacan su pacto a pasear como si fuera una reliquia, insinuando que, de haber salido adelante, hubiera sido el remedio definitivo para todos nuestros males.

Empezaremos por apuntar que el hecho de que la plantilla de Kutxa estuviese esperando a que la solución viniese de fuera (de copiar parcialmente un par de puntos del convenio de BBK exactamente), no dice mucho en favor de los sindicatos que desde su posición mayoritaria han controlado cada negociación, han acompañado infaliblemente a la Dirección en sus proyectos, y han firmado cada uno de nuestros convenios. Y continuamos, aclarando que si algún colectivo iba a sacar algo positivo de la oferta, no eran precisamente los jóvenes, sino el personal de Kutxa acogido a la licencia retribuida (este fue el único punto en el que las Cajas aceptaron una de nuestras peticiones).

No creemos que nadie con un mínimo de decencia pueda seguir insistiendo en que las motivaciones de ELA para oponerse a la fusión fueron políticas. Cuando los representantes de las Cajas tuvieron que responder a nuestras peticiones en los capítulos de JORNADA, HORARIOS, RETRIBUCIONES, PROGRESIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL, EPSV, RELEVO DE PLANTILLA

(condiciones de prejubilación y de contratación, temporalidad, traslados) y SUBCONTRATACIÓN, no les oímos pronunciar la palabra POLÍTICA ni una sola vez; sin embargo su respuesta fue suficientemente esclarecedora: no solamente no querían negociar, sino que nos advirtieron de que "a futuro" las condiciones que contenía nuestra propuesta desaparecerían de allí donde aún estuviesen vigentes, porque "no podrán mantenerse".

Por si aquello fuera poco, estaba el pacto PNV-CCOO: un pacto en el que esas dos organizaciones –aparentemente tan distantes– se repartían cargos y poltronas, y la tarea de implantar, en un clima de consenso inmejorable, su modelo de relaciones laborales: un modelo que tras quince años de experimentación en Kutxa, sabemos perfectamente a qué equivale, y qué consecuencias tiene.

En resumen, ante una invitación de carácter protocolario y tramposo, con la que lo único que pretendieron fue comprometernos ante los trabajadores, ELA no podía inhibirse ni pasar del tema.

La cuestión es que con tanta confusión, y tan bien orquestada, quizás algunos hayan olvidado que aquel intento de fusión (el tercero) no salió adelante porque unos cuantos "de los suyos", de los votos con los que contaban, les dieron la espalda. ¿No resulta escandaloso que quienes organizaron la operación a la medida de sus intereses respectivos, pretendan traspasar la responsabilidad de su fracaso a quienes habían invitado como convidados de piedra?

En lo sucesivo nos gustaría poder hablar de otras cosas que entendemos van a tener mucho más interés para los trabajadores: nos gustaría poder centrarnos en la propuesta para el próximo convenio, y también nos gustaría que las/os trabajadoras/es pudieran saber quién –además de ELA– va a plantear la eliminación del famoso apartado 19 del artículo 17 del Convenio, quién va a defender la necesidad de revisar el sistema de carreras, las categorías y grupos profesionales... Y quién continúa justificando la diferencia de condiciones entre trabajadores contratados antes o después de 1994, y con qué argumentos.

## GEO-A FUNDAZIOAREN BAITAN DISOLBATURIK

Oraintsu esan digute Gizarte Ekintza bera, Kutxarengandik finantza entitate bezala bereiztu nahi omen digutela. Honen ondorioak honakoak lirateke:

Oraingo "GEO" delakoa Kutxa Fundazioarengan itsatsirik geratuko litzateke (inolako arazorik gabe hau dena); bide batez zaku erraldoi batean bilakatzen da (beste batean komentatuko dugu zer bait Gizarte Ekintzaren eboluzioaz eta Fundazioari berari buruzkoa).

Orain GEO-an lanean diharduen pertsonala berriro itzuli daiteke Kutxara... baina orduan enpresak egoki deritzon lekuan edo postuan sartu beharko luke (hau bai gonbita egokia!!!). Aurrerantzean GEO-ko instituzio edo enpresetako langileak berari dagokion sektore mailako hitzarmenaren baldintzak izango ditu. Langileari dagokion heinean behintzat, asmo hau garbia da eta ez digu zalantzarik eskaintzen.

Langileen ordezkartzak Pertsonaleko Buruzagi eta Gizarte Ekintzetako buruari honako ESKAKIZUN hauek luzatu dizkie:

- Fundaziora pasako liratekeen Kutxako enplegatuentzat, gaurko eta etorkizuneko eskubideak mantentzeko berme osoa.

- Berme osoa, bai orain eta bai etorkizunean, Kutxako langileen eskubideen pare mantentzeko, bai lizentzia ordainduan, baita errelebu kontratuan edo eszedentzi ordaindutan.

- Bategite baten kasurako tratu berdina.

- Kutxa Fundazioak ordezkartzita sindikala eta hitzarmen propioa eduki behar du.

## MUCHA PALABRERÍA Y POCA SUSTANCIA

PK nos acusa de "judicializar", de que atacamos a los de nuestro propio barco (algo parecido, por cierto, hemos oído en más una ocasión de boca de nuestros directivos), o de que practicamos una política "de acoso y derribo".

A nuestros compañeros de PK tenemos que reconocerles la capacidad, admirable, de llenar veinte páginas para no decir absolutamente nada, y su extraordinaria habilidad para no pringarse jamás. Tratan los asuntos como si con ellos no fuera la fiesta, y sea quien sea el damnificado (el personal antiguo o el más joven), siempre están listos para prometer que, en la próxima, harán lo posible para solucionar nuestros problemas. Pero, cuidado, sin "subir la temperatura ambiental", porque eso podría enconar aún más la situación.

Una de las pocas cosas claras que pudimos extraer de su mensaje de fin de año es que Papá Noel cuenta contigo, aunque no tengas ni puñetera idea de para qué. Unas cuantas páginas dedicadas a quejas y lamentos o a dar noticia de lo que ocurre, y cinco páginas dedicadas a la impugnación de ELA y a la sentencia. Cinco páginas para decirnos que a eso ellos lo llaman "judicialización", que la sentencia "se puede recurrir...", y que piensan que ya va siendo hora... "de volver a trabajar los temas relacionados con Jornada y con la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar". La verdad, hay que tener poco fundamento..., pero eso no es lo peor.

### ¿POR QUÉ NO ESTAMOS EN EL MISMO BARCO?

Es evidente que por el momento la mayoría sindical actual, y ELA, ni podemos estar ni estamos en el mismo barco. No podemos estar en el mismo barco porque mientras ellos han estado dando por buena permanentemente la discriminación de una parte de la plantilla respecto de la otra, nosotros no. Y por eso, de esa negociación colectiva capitaneada por ellos, que es la que se plantean y de la que con tanta frecuencia nos hablan, no puede salir nada positivo, como no salió de las anteriores.

Y aquí llegamos a un punto esencial. Primero, porque no podemos estar seguros de cual va a ser el pronunciamiento del TS ante nuestro recurso, y luego, porque ni el TS ni el sursuncorda va a negociarnos el próximo convenio. Como nos dice PK en su boletín, siempre se tendrá que volver a la mesa de negociación para resolver *cabalmente* el problema. La cuestión es que hasta ahora no solamente no han hecho un solo intento de resolver cabalmente el problema, sino que, por razones muy evidentes, ni tan siquiera han reconocido que existiese.

### ¿ELECCIONES SINDICALES?

Nuestros compañeros de otros sindicatos nos han planteado la necesidad de empezar a hablar de las elecciones sindicales que se celebrarán a finales de 2010. No sabemos si pretenden que nos pasemos un año discutiendo sobre cuántos comités, sobre si comité intercentros sí o no, o si el tema en conflicto va a ser el de cómo se calcula la representatividad: por número de delegados o por el número de votos recibidos.

De todas formas no creemos que esto sea lo que más preocupa a la plantilla en estos momentos. Nos parece mucho más interesante discutir sobre las condiciones en las que se va a plantear la negociación que se abrirá por esas mismas fechas; por ejemplo del ámbito de negociación: no como tema *político*, sino como factor del que dependen en buena parte nuestras expectativas de mejora. Y, mucho más aún, de cuál va a ser el contenido de la propuesta de cada sindicato, porque a partir de ahí podremos valorar la mayor o menor importancia de todo lo demás..., incluida la representatividad con la que cada sindicato vaya a sentarse en la mesa.

## HARPIDETZA ORRIA / HOJA AFILIACION

### 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 .....

### EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

N.º Inscripción Seguridad Social / Aseguro Sozialaren Zenbakia .....  
Nombre / Izena .....  
Domicilio / Helbidea .....  
Localidad / Herria .....  
Tipo de industria / Industri mota .....  
Convenio / Konbenioa .....

### 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