

Elecciones sindicales

Es muy dudoso que la evolución de nuestras condiciones en estos cuatro últimos años pueda valorarse como positiva. En efecto, lo que ocurrió con el VI Convenio más las consecuencias de un par de acuerdos infumables, han sido la gota que desborda el vaso.

¿Dónde estaba la opinión de los trabajadores/as a la hora de firmar acuerdos claramente contrarios a nuestros intereses? ¿Qué lugar han ocupado hasta ahora sobre la mesa las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras?

Por supuesto, el hecho de que el sindicalismo reivindicativo se haya encontrado en minoría ha sido un problema fundamental (un problema que tu voto puede ayudar a solucionar). Pero tenemos otro aún más preocupante: El del clima creado por esa idea, tan extendida, de que un reducido puñado de compañeros nos va a resolver la papeleta por delegación. Por delegación, también, de responsabilidades.

Este clima puede servirles a quienes prometen *hacer lo posible* –que, francamente, no es mucho prometer– a cambio de nada, o, mejor dicho, a cambio de un voto. Pero a ELA no. Ya hemos comprobado demasiadas veces que las cosas en este terreno no funcionan así. Que toda nuestra voluntad, por mucha que tengamos, no puede sustituir al respeto que suscita una organización que cuenta con el respaldo de un número importante de trabajadores y trabajadoras.

Seguro que más de uno le pondrá pegas a algo de lo que hemos hecho hasta ahora, pero seguro también que si se tiene en cuenta el nivel de presencia de nuestra sección sindical –y el del sindicalismo en general en Kutxa– nadie va a cuestionar que ELA se ha implicado hasta donde podía... e incluso un poco más. Nuestro compromiso está ahí y el mensaje, creemos que más claro imposible. Confiamos que en adelante nuestra acción será

mucho más efectiva, porque hemos podido contar, no sólo con tu voto, sino con tu participación en ELA y con tu apoyo.

A VUELTAS CON LA FUSIÓN

No es que nos apeteciera especialmente volver a sacar el tema, pero hemos detectado un rumor sordo que nos ha recordado la importancia del capítulo informativo. Y también en esto podemos marcar diferencias: Donde otros se limitan a mencionar los asuntos, nosotros procuramos entrar hasta el fondo. Y si su recurso es el chismorreo, nosotros lo dejamos por escrito.

Sobre la patraña de que los trabajadores/as de Kutxa perdimos mucho con el fracaso de la fusión, simplemente recalcar que el plan consistía en la concesión de una subvención para los sindicatos firmantes, una mejora en la oferta de prejubilación sin precisar si iba a prolongarse en el tiempo, la promesa de no recurrir a *despidos traumáticos* y, desde luego, el mantenimiento de nuestras actuales condiciones dentro de la nueva entidad.

“Beraz, hasierako eskaintzak on egiten zien baka- rrik sindikatuei eta ordain- dutako lizentziari atxikita- ko langileei. Horren aurre- an, eta gure eskuhartzea eskatzen zutenez, negoziatzen saiatu ginen. Izan ere, Kutxako diskriminazioak erakunde berriko langileen- gan berriro ez gertatzeko ahaleginak egin genituen, baita ahaleginu ere plantilla osoko baldintzen bene- tako hobekuntza lortzen”.

Lo que ocurrió fue que, por mucho que nos empeñamos, no hubo negociación: Tras negarse a entrar a discutir

nuestra propuesta, el Consejo de Administración de Kutxa decidió, mes y medio antes de celebrarse la Asamblea, que no necesitaba de nuestros servicios. Y fue ese mismo Consejo el que decidió y mantuvo la fecha para la celebración de la Asamblea, demostrando de manera más que evidente que habían conseguido en otra parte los apoyos que necesitaban y que no contaban con ELA y sus demandas.

Ya no había nada que negociar, y además estaba claro que aquella fusión iba a suponer la continuidad de la discriminación dentro de la nueva Kutxa. Pero..., ante el asombro de propios y extraños, les fallaron unos cuantos de aquellos con los que contaban desde un principio; de aquellos con los que se suponía que sí tenían un acuerdo. Y ahí se acabó la historia.

Nos abstenemos de calificar la actuación de los dirigentes de Kutxa, porque ni es el momento ni viene a cuento. Pero sólo hubiese faltado que ELA y los trabajadores de Kutxa, además de haber sido ninguneados, como de costumbre, hubiéramos acabado hundiéndonos, junto con ellos, en el más absoluto de los ridículos.

ELA no estuvo en aquel asunto para nada que no fuese defender los intereses de toda la plantilla. Y eso es lo que hicimos durante el cortísimo lapso de tiempo en el que nos pareció que, de verdad, teníamos voz, y voto.

HAUTESKUNDE SINDIKALAK



EUSKAL SINDIKATUA

langileekin erantzuteko prest!

Beneficios empresariales, reivindicaciones, y el discurso de PK



A escasos dos meses de unas elecciones sindicales y poco más de una nueva negociación determinados comentarios cobran un interés especial por lo que tienen de revelador y de premonitorio. En el caso concreto del boletín de PK del pasado mes de junio, nos llamó la atención el inventario de cuestiones que, según ellos, van a influir en nuestro nivel de satisfacción como trabajadores/as. Como de cos-

tumbre no pasaban de hacer una lista de *asignaturas pendientes* que han seguido repitiendo en boletines posteriores. Pero sobre la discriminación, ni palabra. Quizá consideraron que su postura al respecto es obvia, pero es que también hablaban de lo que para ellos es obvio, y ahí es cuando terminaron por encandilarnos: "Vayamos primero con una obviedad: el que esta empresa obtenga los máximos beneficios posibles, va a

ser garantía de que vamos a poder seguir viviendo... ..en ella muchos años y... reivindicar que nos revierta parte de ese beneficio..."

PK nos tiene acostumbrados a este tipo de mensajes simplistas y aparentemente inocuos. Pero como PK es un grupo con cierta capacidad para crear opinión y el mensaje no nos parece en absoluto inocuo, creemos que no estará de más un brevísimo comentario sobre esa obvia relación entre beneficios empresariales y beneficios para los trabajadores/as.

Lo mejor para no alargarnos será que nos remitamos a las pruebas. Beneficios obtenidos por los trabajadores/as en quince años de crecimiento: una plantilla dividida en dos colectivos, desregulación y retroceso a la prehistoria en materia de horario laboral, importantes pérdidas en las retribuciones, desregulación

del sistema de progresión salarial y promoción profesional, utilización abusiva de contratos precarios durante años, etc. etc. etc.

Pixkanaka nos habla de obviedades ¿Puede realmente obviarse algo tan obvio como el desastre en que ha acabado la actuación de la actual mayoría sindical?

A todo esto, el mensaje no debía parecerles suficientemente explícito. Quizás por eso, para los menos avisados, añadan... *Estamos en una época extraña... Los beneficios se reducen... Siempre nos quedará nuestra voluntad y esfuerzo para seguir manteniendo la Obra Social y nuestros salarios.*

Hay que reconocerlo, ni a nuestros directivos en sus ratos de mayor inspiración les podría haber salido un discurso más redondo. Realmente impagable.

Elecciones a los Órganos de Gobierno de las EPSV

Lamentablemente ELA no va a estar presente en las elecciones a los OOGG de la Lanaur I. Podríamos buscar excusas, pero en honor a la verdad tenemos que decir que la responsabilidad de esa ausencia es enteramente nuestra: falta de previsión para asegurarnos de que la documentación requerida de algunos compañeros nos llegase a tiempo.

Desde aquí nuevamente nuestro agradecimiento más sincero a quienes mostraron su conformidad a participar en nuestras listas. Y nuestras excusas para ellos y para todos

aquellos/as que tenían la intención de apoyarnos con su voto.

En cualquier caso ELA va a hacer seguimiento igualmente de la gestión de las dos entidades, y os garantizamos que trasladaremos y defenderemos nuestras propuestas a través de los órganos de representación en los que nuestra sección sindical tiene presencia.

Cara a la próxima negociación colectiva en concreto, como seguramente sabréis por los comunicados que hemos publicado, nos hemos planteado la necesidad de revisar a fondo el capítulo de Previsión Social en lo que se refiere a la Lanaur III.

Las previsiones más optimistas para ese fondo nos dan unos importes que no llegarían al 40% de los de su equivalente en BBK, y consideramos que ya ese fondo es muy insuficiente (por pudor nos

abstenemos de hacer comparaciones con la Lanaur II). Por lo tanto, más que de reivindicar una mejora en la dotación anual que actualmente recoge nuestro convenio, lo que planteamos es volver a delimitar nuestras expectativas, recalculando las aportaciones necesarias para alcanzarlas, y negociar con Kutxa una solución viable. Las posibilidades que hemos estudiado son varias y optaremos por una u otra a la vista de las condiciones en las que se plantee el próximo convenio.

Poco más podemos adelantarnos, pero sí queremos aprovechar para recalcar que las posibilidades de que este punto entre de lleno en la discusión, dependen totalmente del nivel de presencia de ELA y de la fuerza de nuestra organización en el momento en que se abra la negociación.

Lehentasunezko helburuak hurrengo negoziatorako

Guri dagokigunez, hurrengo puntu hauek osatuko dute datozen negoziazioaren ardatza:

Arazoi objektiboetan oinarritzen ez diren **baldintza-desberdintasunak ezabatzea**: soldata-arloan, denbora igarotzeagatik ematen diren progresio-baldintzetan, eta lanaldi jarraituko ordutegi orokorra aldatzea dakarten baldintzetan.

Atal sindikalei **trataera desberdina ematea uzten duten klausulak kentzea**, lan-legeetan ezarritakoaren kontra baitoaz.

Denontzako **soldata-eguneratzea eskatzea**z gain, ordainsarien arloko hobekuntzarik handiena eskalako mailarik beherenak kentzea da eta plantilla-egituraren eredu berri bat aplikatzea, soldataren eta eginkizunen arteko erlazioa berriro finkatzeko (sarrera-mailatik burutza-mailetaraino).

2009ko maiatzeko eta 2010eko apirilko akordioak sinatu aurretik ere lan-ordutegia nahaste bat zen; orain, denok dakigunez, okerrago dago kontua. **Lan-ordutegia erreformatu** behar da hurrengo alderdietan: **1.-** Indarrean dauden ordutegiak betetzeko erregulazio bakarra ezartzea. **2.-** Lanaldi jarrai-

tuko ordutegia ordutegi orokorra izan behar du aurrerantzean ere, ez formalki bakarrik, baizik eta benetan. Beraz, hori izango da hitzarmenaren eraginpeko langile gehienen ordutegia. **3.-** Orokorra ez beste edozein ordutegi duenari soldata-gehigarri bat ordaindu behar zaio, edo bestela librantza-egunak eman. **4.-** Hitzarmenean eta 2010eko apirilko Akordioan ezarritakoa berraztertzea (ordutegi komertzialak eta laboralak enpresaren eskariz aldatzea). **5.-** Urteko lan-orduen kopurua nabarmen jaistea.

Beste giltzarri batzuk **plantilla-egitura eta lanbide-sustapeneko sistema** dira. Lanbide-karrerak direlakoetara sartzeko oraingo prozedura, izendapen bidezkoa, onartezina da. Erabat onartezina da, era berean, oraingo hitzarmenaren arabera zenbait egoeratan loturarik ez egotea ordainsariaren eta eginkizunen artean. Ez aipatzearen atxikipen formalak lanbide-karrera jakin bati, non hitzarmenak eginkizun edo karrera horietarako dituen baldintzak ez zaizkion aplikatzen langileari.

Kutxak, V. hitzarmenaren negoziazioan, proposatu eta PKK eta CCOOek onartu duten plantilla-egi-

turarako eta lanbide-sustapenerako ereduak ez da erabilgarria, ezta onargarria ere. Hori dela-eta, kapitulu hori osorik berriz negoziatzea proposatuko dugu.

Eta bukatzeko, ekonomia-gai honek aparte aztertzea merezi du: **Aurreikuspen-funtsak**, eta batez ere Lanaur III. Gizarte-aurreikuspeneko kapituluak urteetan zehar izan duen bilakaera ezin izan da gurtzat kaltegarriagorik, eta Kutxarentzat onuragarriagorik. Gizarte Segurantzaren pentsioen etorkizuna gero eta ezezagunagoa denez, gai hau lehentasunezkoa izango da langile gehientzat.

Gure helburua zera da: **Gizarte Aurreikuspeneko atala** pentsioen sistema publikoaren osagarri nahikoa izatea, plantillako langile guztientzat.



Recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional

Empezaremos por decir que de ninguna manera habríamos acudido al Tribunal Constitucional sin el informe favorable de nuestros servicios jurídicos y sin la absoluta convicción de que nuestros argumentos siguen teniendo la misma validez que al principio.

En cuanto a la sentencia del TS que rechazaba nuestra demanda, señalar que entra en clara contradicción con otras anteriores de ese mismo tribunal, al condicionar un derecho constitucional como es de la igualdad de trato a factores tales como la coyuntura económica, la situación que atravesaba Kutxa, o las buenas intenciones de quienes firmaron el Convenio. En nuestra modesta opinión ese criterio conduce a varios absurdos de los que vamos a destacar un par.

El primero, que es imposible admitir que una empresa que se encuentra en una situación tan precaria

como para exigir un sacrificio excepcional de sus trabajadores/as, pueda al mismo tiempo embarcarse en una operación tan costosa y arriesgada como lo fue la de emprender la expansión o, como dice el tribunal, "la de crear masivamente empleo". O lo uno o lo otro, pero las dos cosas a la vez, no.

El segundo, que si el argumento de la creación de empleo es suficiente para invalidar el derecho a la igualdad de trato, en adelante las empresas que tengan necesidad de crear empleo (aquellas a las que mejor les van las cosas) contarían con la ventaja añadida de poder llegar a este tipo de *acuerdos especiales* con los sindicatos que se presten a ello.

Pero la pieza clave de nuestra reclamación no está en que esos argumentos nos parezcan ridículos, sino en que las circunstancias, fueran las que fueran cuando se decidió firmar aquel convenio, no justifican de ninguna manera que el sacrificio recayese en una parte de los trabajadores/as y en la otra no. Y eso es precisamente lo que la sentencia del TS, enfangada en argumentaciones de naturaleza económica, no justifica en absoluto.

Por lo demás, ya sabemos que los designios de la justicia son inescrutables...

EDITORIALA

Jakin badakigu arazoan muina aztertzea helburu duen diskurtsoa ez dela oso erakargarria izango. Baina ezin gara hemen agertu pare bat promesarekin eta inkesta inozo batekin, ezer gertatu ez balitz bezala.

Aurreko hauteskunde sindikalak egin zirenetik lau urte igaro dira, eta oraingo egoera ordukoa baino okerragoa da (lanbide-karrera luzeagoak, lanaldi etenaren hedakuntza, kontratazioak nahierara eginda...); hori dela-eta, gure ustez merezi du asti batez gelditu eta porrotaren arrazoiak arretaz aztertzea.

Hori izan da, behintzat, gure asmoa azken gertaerak aztertzen saiatu garenean. Baina bestelako gaiak ere ekarri ditugu hona, egunotan duten aparteko garrantziagatik: ELAk plantillarekin duen konpromisoa, gure itxaropenak eta helburuak 2011n hasi behar den aldi berriari begira, eta gure ustez esparru sindikalean aldatu behar dena, hurrengo hitzarmenean trataera-

berdintasuna eta gure erreibindikazioak oinarri izan daitezten.

Eta erreibindikazioak aipatu berri ditugunez... gure iritziz abiapuntuko egoera hartu behar dugu kontuan helburuak eta proposamenak finkatzerakoan. Oraingo egoera apartekoa da, eta hurrengo hiru ataletan laburbildu dugu:

1994. urteaz geroztik Kutxan sartu diren gure lankideen baldintzak (soldata, lanbide-sustapena, ordutegia, gizarte-laguntzak, gizarte-aurreikuspena...) askoz txarragoak dira, BBK eta Vital Kutxakoak baino; eta aipatutako puntu horietako batzuetan beste hainbat kutxatakoak baino. Beste berezitasun batzuek berdin hartzen gaituzte eraginpean lankide berriak eta zaharrak. Adibidez, Kutxan zerbitzuko 25 urte betetzen dituzunean, eskerak ematen dizkigute. Aipatutako beste kutxetako gure lankideak ordainsari baten %75 jasotzen hasten dira. Eta hori urteko lansarien %5'5 ingurukoa da.

1994. urtetik beretik hitzarmenean trataera berdina izateko eskubidea urratzen duten atalak agertu izan dira. Hau da, baldintza desberdinak ematen dira langile batzuentzat eta besteentzat, arrazoi objektiborik gabe, eta de facto hitzarmen beraren barruan bi plantilla agertzen dira bananduta.

Eta azkenik, *plantilla tenkatzearena* dago, eta horretan bai garena lehenak alde ederrarekin: lan-bizitza osoan zehar egiten diren ebaluazioak, etengabeko kontrolak (soldataren zati handi bat kontrol horien emaitzaren arabera da)... *zure karrera* eta beste gauza miresgarri batzuk, gutariko batzuek ondo gogoan dituztenak, pairatu behar izan baitituzte.

ELAren Atal Sindikalaren ikuspegiak gorago azaldutako egoera hartzen du abiapuntu, eta ikusmira horretatik aztertzen dira buletin honen gaiak. Nolanahi ere, gauza bat dago oso argi: gauden egoera honetara ez gara heldu ez txiripaz, ez irtenbide bakarra zelako.

<http://www.ela-sindikatua.org>

Hoja de afiliación
Afiliazio orria

IZENA NOMBRE

1º ABIZENA PRIMER APELLIDO

2º ABIZENA SEGUNDO APELLIDO

NOIZ JAIOA FECHA NACIMIENTO

NON JAIOA (HERRIALDE IPINI)

LUGAR DE NACIMIENTO (TERRITORIO)

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

ZUZENBIDEA DOMICILIO

HELBIDEA DIRECCIÓN

HERRIA LOCALIDAD

HERRIALDE TERRITORIO

TELEFONOA TELÉFONO

LANTOKIA EMPRESA

IZENA NOMBRE

ZUZENBIDEA DIRECCIÓN

HERRIA LOCALIDAD

A.S. ZENBAKIA Nº SEGURIDAD SOCIAL

KOMENIOA CONVENIO

KUOTEN ORDAINKETARAKO

PAGO DE CUOTAS BANKUA BANCO O CAJA

KONTU ZENBAKIA Nº DE CUENTA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

SINADURA / FIRMA

ELAKUTXAKO ATAL SINDIKALA