

# Negociación y elecciones: Objetivos y compromiso

**De vuelta de vacaciones nos reencontramos con el último de los avances de que disfrutamos los trabajadores de Kutxa: la jornada partida. Y también nos encontramos con una sentencia que rechaza la demanda de ELA argumentando que en la firma de nuestro II Convenio concurren una serie de circunstancias excepcionales. Bonito panorama...**

## LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

En circunstancias que no han sido las idóneas para desarrollar un sindicalismo reivindicativo, hemos priorizado la negociación. Pero, como era de prever, nuestras pretensiones han chocado sistemáticamente con las de la Empresa y con una mayoría sindical que, evidentemente, iba por otros derroteros.

En todo caso, no hemos recurrido a la vía judicial por debilidad, o porque los acuerdos que se firmaban no fuesen todo lo buenos que hubiésemos deseado, sino porque a nuestro entender, además de muy malos, eran contrarios a derecho. Y también, porque pactos de ese tipo dejaban –dejan- la puerta abierta a todo tipo de componendas entre empresa y sindicatos implicados y pervierten la naturaleza de la negociación colectiva.

Sin embargo, de la sentencia del TS se deduce que los jueces no piensan lo mismo. O, al menos, que les ha preocupado mucho más la viabilidad de una empresa que, “en un contexto de crisis económica generalizada” y “fuerte competitividad de las entidades bancarias”, tenía el propósito –heroico en circunstancias tan adversas- “de crear masivamente empleo”.

Podríamos llenar unas cuantas páginas destripando esa sentencia pero no tendría sentido. Todo lo que tenemos que decir es que ELA continúa en la vía de la acción sindical y de la negociación; una vía que no hemos abandonado nunca, y que se expresa tanto a través del diálogo y presentando propuestas, como no participando en negociaciones tramposas o mediante la contestación.

## LA SECCIÓN SINDICAL DE ELA ANTE LAS ELECCIONES

Se acercan unas elecciones en las que elegiremos a nuestros representantes, y a partir de ahí se abrirá un período durante el cual vamos a tener la oportunidad de volver a reclamar esas mejoras que no llegan nunca y poner freno a tanto disparate y a tanta agresión gratuita contra nuestros derechos.



Si tuviéramos que presentarnos, empezariamos por decir que ELA es una organización de trabajadores que trabaja con rigor para defender y ampliar los derechos de la clase trabajadora vasca, de ahí que nuestra mayor o menor efectividad dependa de si los trabajadores se unen y participan en ella, o si, por el contrario, lo que se impone es un sindicalismo de pura y simple representación. Ejemplo de lo primero en el sector financiero son Caja Vital o BBK; en el lado contrario, el ejemplo perfecto hasta ahora es, Kutxa.

Somos una organización de mas de 110.000 afiliados y afiliadas, lo que nos confiere una gran fuerza representativa, independiente de poderes políticos, económicos y empresariales, porque una de nuestras preocupaciones ha sido la de no depender de financiaciones externas que nos condicionarían, y, porque no buscamos ni aceptamos tratos de favor que limitarían nuestra libertad de acción. Somos un sindicato fuerte, con defensa jurídica gratuita, caja de resistencia y servicios para todos sus afiliados y afiliadas, comprometido y cercano, que mantiene contacto permanente con los delegados y delegadas para aclarar sus dudas, resolver consultas, apoyar y orientar en la negociación colectiva.

## LA RESPONSABILIDAD BIEN ENTENDIDA

Como sindicato, nuestra responsabilidad es para con las/os trabajadoras/es. Como parte de la empresa que también somos –con presencia en los OOGG–, nos preocupamos por la situación de Kutxa y por su futuro, y, a la vez, procuramos que cumpla debidamente con su cometido, que no es exactamente el de obtener los máximos beneficios posibles (como nos repiten hasta la saciedad desde ese otro tipo de sindicalismo hoy en día mayoritario), sino el de prestar los servicios financieros que la sociedad y la economía guipuzcoanas necesitan.

Esta manera de entender nuestras responsabilidades y las importantes diferencias entre nuestras condiciones y las de nuestros com-

pañeros de Caja Vital o de BBK (dos entidades con fuerte presencia de ELA que se desenvuelven en el mismo contexto y circunstancias que Kutxa) son las que nos llevan a exigir la eliminación de una situación discriminatoria y a seguir reivindicando una serie de mejoras, tanto económicas como reglamentarias.

## CÓMO VEMOS EL FUTURO

Somos el grupo que más ha crecido a lo largo de los últimos procesos electorales. Pero, como decíamos al inicio, la fuerza y eficacia de ELA en cada empresa dependen del mayor o menor grado de participación de las/os trabajadoras/es en nuestra organización.

ELA ha puesto encima de la mesa una serie de reivindicaciones fundamentales para conseguir avan-

zar en la mejora de las condiciones de trabajo de toda la plantilla. Y, como sabéis, esas reivindicaciones se enfrentan (y decimos bien, se enfrentan) a las posiciones de una mayoría que ha sido, hasta ahora, la que tenía posibilidad de llegar a acuerdos.

¿Cómo vemos el futuro? No hemos dejado de crecer, pero no hemos crecido lo suficiente. Estamos convencidos de que un incremento significativo del apoyo al sindicalismo reivindicativo, y a nuestras tesis, aplacaría mucha prepotencia y removería posiciones que ahora parecen enormemente sólidas.

En resumen, que el futuro lo veremos de un color u otro después de que los trabajadores nos pronunciamos en las elecciones

## OBJETIVOS PRIORITARIOS CARA A LA PRÓXIMA NEGOCIACIÓN

Un avance de los temas que, en lo que de nosotros dependa, constituirán el eje de la negociación colectiva

**Desaparición de las diferencias de condiciones no fundamentadas en razones objetivas: en materia de retribuciones, en las condiciones de progresión por mero transcurso del tiempo, y en las que afectan a la realización de horarios distintos al general de jornada continuada.**

De la misma manera, exigiremos la eliminación de las cláusulas que, contra lo que prevé la legislación laboral, permiten diferencias de trato por parte de la empresa en su relación con las distintas secciones sindicales.

**1.- En lo referente a retribuciones,** además de reivindicar una actualización salarial que recupere lo perdido en los últimos años, la mejora más importante debe producirse como consecuencia de la eliminación de los niveles salariales más bajos de la escala: los que se aplican solamente a una parte de la plantilla.

**2.- Horarios:** Ya antes de la firma de los acuerdos de mayo de 2009 y abril de 2010 la regulación del horario laboral era un desastre, ahora como sabemos la cosa ha empeorado. Planteamos una modificación de este artículo en los siguientes aspectos: 1- Establecimiento de una única regulación de condiciones para la realización de los distintos horarios vigentes. 2- El horario de jornada continuada debe seguir siendo el horario general, no de una manera formal, sino efectiva, y por tanto deberá ser el horario de la mayoría de la plantilla afectada por el convenio. 3- La realización de horarios singulares (todos los distintos al general) debe conllevar una compensación suficiente

en salario y/o días de libranza. 4- Revisión de lo previsto por el Convenio y por el Acuerdo de Abril de 2010 sobre la modificación, a instancia de la empresa, de horarios comerciales y laborales. 5- Continuamos reivindicando una disminución sustancial del caudal horario anual.

**3.- Otro punto clave es el de la promoción profesional.** Consideramos inadmisibles el mantenimiento del actual procedimiento por designación, o el que el convenio vigente permita situaciones en las que desaparece la relación entre retribución y función desarrollada, una de las garantías contempladas en el Estatuto de los Trabajadores. Por no hablar de las adscripciones formales -a veces forzosas- a determinada carrera profesional, manteniendo para el trabajador condiciones que no se corresponden con las previstas por el convenio para esas funciones o carreras.

El modelo de estructura de plantilla y promoción profesional planteado por Kutxa y asumido por PK y CCOO en la negociación del V Convenio, ni funciona debidamente ni es aceptable, por lo que volveremos a someter a negociación la totalidad de este capítulo.

Por fin, un tema económico que merece un comentario aparte: **los fondos de previsión,** y en especial el Lanaur III. La evolución del capítulo Previsión Social a lo largo de los años no podía haber sido más contraria a nuestros intereses, ni las ventajas obtenidas por Kutxa mayores. Ahora, con un futuro cada vez más incierto para las pensiones de la Seguridad Social, este tema se convierte para la mayoría de la plantilla en una cuestión prioritaria. Lograr que la dotación suba unos pocos euros cada cuatro años, "para ir mejorando", evidentemente, no es la solución. Y por eso nuestro objetivo pasa a ser el de abrir una renegociación de este punto, con la finalidad de que la Lanaur III constituya, de verdad, un complemento suficiente al sistema público de pensiones.

# Negoiazioa eta hauteskundeak: helburuak eta konpromisoa

**Oporretatik bueltan Kutxako langileok topo egin dugu zoritxarrez gure gozagarriako lortutako azken "aurrerapenarekin": lanaldi etena. Eta, halaber, ELAren demanda ezesten duen epaia ere ikusi dugu, non, besteak beste, esaten den gure II. hitzarmena sinatzeko garaian aparteko zertzelada batzuk gertatu zirela. Ikuspegi ederra benetan!**

### AUZITEGI GORENAREN EPAIA

Ez da garairik onena izan sindikalgintza erreibindikatzailea egiteko, eta beraz negoziazioari eman diogu lehentasuna. Baina, pentsatzekoa zenez, gure eskariek topo egin dute behin eta berriz Enpresaren ezetzarekin, eta gehiago sindikalaren asmoekin, beste norabait zihoazen asmoekin.

Dena dela, auzitara jo badugu, ez da izan ahuleziagatik, edo sinatutako akordioak guk ontzat emateko modukoak izan ez direlako; baizik eta, gure ustez, oso txarrak ez ezik, zuzenbidearen kontrakoak ere zirelako. Eta, baita ere, horrelako itunek bide ematen dietelako konpontxo eta trimaina guztiei, enpresaren eta zenbait sindikaturen artean, eta horrela negoziazio kolektiboaren izaera hondatzen da.

Hala ere, Auzitegi Gorenaren epaia ikusita, epaileek ez bide dute horrela pentsatzen. Edo, bederen, gehiago begiratu dute enpresaren bidegarritasunagatik; zeinak "krisi ekonomiko orokorraren testuinguru batean" eta "bankuen arteko lehiakortasuna hain bizia den garaian" "enplegua eurrez sortzeko asmoa" baitzuen —asmo heroikoa zinez, inguruabarrak hain aurkakoak izanik—.

Orriak eta orriak bete daitezke epaiaren barrenak aztertzen, baina ez du zentzurik. Esango dugun gauza bakarra da ELAk ekintza sindikaleko bidetik eta negoziazio-bidetik jarraituko duela. Bide horretatik ez gara inoiz atera, eta horrek esan nahi du, elkarriketatuz baliaturik, gure proposamenak aurkeztu ditugula, eta ez dugula parte hartu azpikoetan.

### ELAREN ATAL SINDIKALA HAUTESKUNDEEN AURREAN

Laster barru hauteskundeak izango ditugu, horien bidez gure ordezkariak hautatuko ditugu; eta hortik aurrera beste aukera bat izango dugu gure gogoko hobekuntzak eskatzeko, aldrebeskeriak zuzentzeko, eta gure eskubideak errespetarazteko.

Geure burua aurkeztu behar izanez gero, hasiko ginatke esanez ELA langileen antolakunde bat dela, euskal langile-jendearen eskubideen alde gogor lan egiten duela, eta gure eraginkortasuna langileen menpe dagoela. Langileak



batzen badira, eta parte hartzen badute, ELAren indarra handia izango da; eta aitzitik, ordezkaritza hutsezko sindikalgintza nagusitzen bada, ahulak izango gara. Lehenengo ereduaren adibide garbia Vital Kutxa edo BBK dira; beste muturrean Kutxa egon da orain arte.

Gure sindikatuak 110.000tik gora afiliatu ditu, horrek ordezkaritza-maila ederra ematen digu. Lokabeak gara botere politiko, ekonomiko eta enpresarialetatik; izan ere, gure kezka nagusietako bat finantza-iturrien menpe ez egotea izan da, haien baldintzapean ez geratzeko; era berean, ez dugu onartzen trataera mesedegarriak, gure askatasuna ez mugatzeko. Gure sindikatua sendoa da, defentsa juridikoa dohainik ematen du, greba-kutxa dauka, eta afiliatuentzako zerbitzu ugari, arduratsua eta hurkoa da, ordezkariarekin etengabeko harremanetan dago, zalan-tzak argitzeko, kontsultak erantzuteko, eta negoziazio kolektiboan sostengua eta aholkuak emateko.

## GANORAZKO ERANTZUKIZUNA

Sindikatuaren garen aldetik, gure arduraren nagusia langileak babestea da. Enpresaren partaideak ere bagarenez, Kutzaren egoeraz eta etorkizunaz arduratzen gara; baina, aldi berean, haren eginkizuna behar bezala betetzea nahi dugu, eta horretan saiatzen gara. Eta eginkizun hori ez da, gaur egun nagusi den sindikalitatez gogaitu arte errepikatu diguten bezala, ahalik eta etekin gehien ateratzea, baizik eta Gipuzkoako gizarteak eta ekonomiak behar dituzten finantza-zerbitzuak ematea.

Horrelakoak dira gure ardurak eta erantzukizunak. Bestalde, Vital Kutzako eta BBKko lankideek dituzten baldintzetatik guretararen alde ede-

rra dago (Kutzaren testuinguru eta esparru berdinean daude bi kutxa horiek, baina bietan ongi erroturik dago ELA), eta hori dela-eta, hobekuntza batzuk, ekonomia-arlokoak eta erregelamenduzkoak, eskatu behar dira, egoera diskriminatzaile hori ezabatuz joateko.

### ETORKIZUNARI BEGIRA

Azken hauteskundeetan gehien hazi den sindikatua gara. Baina hasieran esaten genuen bezala, ELAK enpresa bakoitzean duen indarra eta eraginkortasuna tokian tokiko langileen partehartze-mailaren arabera da.

ELAK funtsezko erreibindikazio batzuk jarri ditu mahai gainean, plantilla

osoko lan-baldintzak hobetzen aurrera egiteko. Dakizueenez, erreibindikazio horiek topo egin dute (bai ondo esan dugu: topo egin dute) gehiengo sindikalaren posizioekin, hau da, orain arte akordioak lortzeko aukera izan duen gehiengoaren posizioekin.

Etorkizunari begira, zer diogu? Etengabe hazi gara, baina ez behar beste. Sindikalitatearen erreibindikazioa hauteskundeetatik nabarmen sendoago ateraz gero, sinetsita gaude nagusikeria dextente apalduko litzatekeela, eta gaur egungo posizioak, irmoak direla eman arren, aldatuko liratekeela.

Labur bilduz, etorkizunaren kolorea langileek hauteskundeetan egingo dutenaren menpe dago.

## LEHENTASUNEZKO HELBURUAK HURRENGO NEGOZIAZIOAN

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

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

Lan-legeetan ezarritakoaren kontra, atal sindikalei trataera desberdina ematea uzten duten klausulak kentzea.

**1.- Ordainsariei dagokienez,** azken urteotan galdutakoa berreskuratzen duen soldata-eguneratzea eskatzeaz gain, hobekuntzarik onena izango da eskalako mailarik beherenak kentzea, plantillako zati bakar bati aplikatzen zaizkion mailak baitira.

**2.- 2009ko maiatzeko eta 2010eko apirilako akordioak sinatu aurretik ere lan-ordutegia nahaste bat zen, orain okerrago dago kontua.** Hurrengo alderdiak aldatzea proposatzen dugu: 1.- Ordutegi desberdinak betetzeko erregulazio bakarra ezartzea. 2.- Lanaldi jarraituko ordutegia ordutegi orokorra izan behar du aurrerantzean ere, ez formalki bakarrik, baizik eta benetan. Beraz, hori izango da hitzarmenaren eraginpeko langile gehienek ordutegia. 3.- Orokorra ez beste edozein ordutegi duenari soldata-gehirri bat

ordaindu behar zaio, edo bestela librantza-egunak eman. 4.- Hitzarmenaren eta 2010eko apirilako Akordioan ezarritakoa berraztertzea (ordutegi komertzialak eta laboralak enpresaren eskariz aldatzea). 5.- Urteko lan-orduen kopurua nabarmen jaitea.

**3.- Beste puntu nagusi bat lanbide-sustapena da.** Izendapen bidezko oraingo prozedurari onartezina deritzogu. Onartezina da, halaber, indarreko hitzarmenak honelako egoerak uztea: ordainsariaren eta eginkizunaren arteko erlazioa ezabatu deneko egoerak, Langileen Estatutuan jasotako bermeetako bat. Ez aipatzearen atxikipen formala –batzuetan derrigorrezkoak– lanbide-karrera jakin bati, non hitzarmenak eginkizun edo karrera horietarako dituen baldintzak ez zaizkion aplikatzen langileari.

Kutzak, V. hitzarmenaren negoziazioan, proposatu eta PKK eta CCOOek onartu duten plantilla-egiturarako eta lanbide-heziketarako ereduak ez da erabilgarria, ezta onargarria ere. Hori dela-eta, kapitulu hori osorik berriz negoziatzea proposatuko dugu.

Ekonomia-gai honek aparte aztertzea merezi du: **Aurreikuspen-funtsak,** eta batez ere Lanur III. Gizarte-aurreikuspeneko kapituluaren bilakaera urteetan zehar ezin izan da izan guretzat kaltegarriagorik, eta Kutzarentzat onuragarriagorik. Gizarte Segurantzaren pentsioen etorkizuna gero eta ezezagunagoa denez, gai hau lehentasunezkoa izango da langile gehienentzat. Zuzkidura lau urterik behin euro bakan batzuk igotzea "hobetuz joateko" ez da nahikoa, noski. Horregatik, gure helburua puntu hori berriro negoziatzea da, Lanur III, benetan, pentsioen sistema publikoaren osagarri nahikoa izan dadin.