

# Kutxabank

## berriak

Abendua 2013 Diciembre  
Núm. 155. Zkia.

Boletín de los empleados/as de Kutxabank

## EDITORIALA

**B**eti egon da argi ELarentzat zein izan den enpresaren arrazoia negoziazioko estatu-mailako esparruaren alde egoteko, bai lehen lan-akordioaren garaian, bai orain Kutxabanken I. Hitzarmen Kolektiboa egin denean: lan-baldintzak lorrintzea. Inortxok ere ez du zalantzarik egingo, estatu-hitzarmenen edukiak nabarmen apalagoak dira hemen sinaturiko hitzarmenen edukiak baino.

Negoziazioko euskal esparrua ELAren betiko eskakizuna izan da, kutxetan hainbatetan errepi-katu dena. Esparru horren alde agertzeko arrazoiak askotarikoak dira:

- Lehenengo, gure herriko errealtate sozio-ekonomikoaren pareko lan-baldintzak bermatzeko esparru bakarra delakoan gaude.
- Hala adierazi zuen Hego Euskal Herriko hiru kutxetako langileen gehiengoak.
- Estatuko negoziazioan agertzen diren ordezkariak desorekatuak dira, gure lurraldeen kaltetan eta Hedagunearen mesedetan.

Estatuko lan-akordioak eragin du, hein handi batez, mugikortasun geografiko traumatikoa areagotzen eta enplegua suntsitzen. 2012ko urtarri-laren 1etik 790 lanpostu galdu dira, horietatik 379 Euskadin: 125 postu BBKn, 87 KUTXAn, eta 167 VITALen.

Epealdi berean, eta lan-akordioa dela bide, 263 langile lekualdatu dira Hedagunetik Bizkaira, Gipuzkoara eta Arabara. %40ek, gutxi gorabehera, baxa eskatu dute Kutxabanken.

Andaluziako BBK eta KUTXA sukurtsaletako 152 lankide CajaSur-era aldatu dituzte.

Kopuru horiei gehitu behar zaizkie euskal gazteak, behin-behineko kontratuen bidez kutxetan lan egin dutenak, eta orain langabeziara bota dituztenak.

Hori guztia nahikoa ez balitz bezala, laster batean zerbitzu zentraletako zenbait sail CajaSur-era deslokalizatuko dute.

Kutxabankeko estatu-hitzarmenerako aurre-akordioan mugikortasun geografikoa ofizializatu da plantilla osorako, enplegu suntsitzeko aukera ezarri da, aplikazio-bermerik ez da jaso, eta aurrera egin da lan-baldintzak lorrintzeko bidetik.

Egoera horren aurrean, ELAn apustu egiten dugu berriro hemengo negoziazioaren alde. Gure ustez, euskal esparruko negoziazioa lortu ahal izateko, indar-korrelazio egokia lantzen jarraitu behar dugu helburu hori lortze aldera.



ELA NO FIRMA EL I CONVENIO DE KUTXABANK POR ENTENDER QUE ES INSUFICIENTE TANTO EN CONTENIDOS COMO EN GARANTÍAS DE APLICACIÓN

## Otro convenio era posible

**A**unque, fundamentalmente, nos fijamos en los contenidos pactados en convenio, con este artículo queremos poner el foco de atención en la falta de garantías de que la empresa vaya a cumplir lo acordado en el I Convenio de Kutxabank, y eso a pesar de los recortes que han conseguido imponernos.

Como todos sabéis, en julio de 2012 se procedió a una reforma laboral de gran calado que, para lo que ahora nos atañe, consistió básicamente en:

- Dar por finalizada la ultraactividad de los convenios.
- Posibilitar que, si se dan determinadas circunstancias, la empresa incumpla lo pactado en el convenio. Es lo que, coloquialmente, se conoce por descuelgue.

También es de todos conocido que ELA, en todas las mesas negociadoras en las que se sienta, lucha, por una parte, para incorporar en el convenio cláusulas de garantía que impidan el descuelgue de la empresa respecto a los compromisos acordados y, por otra,

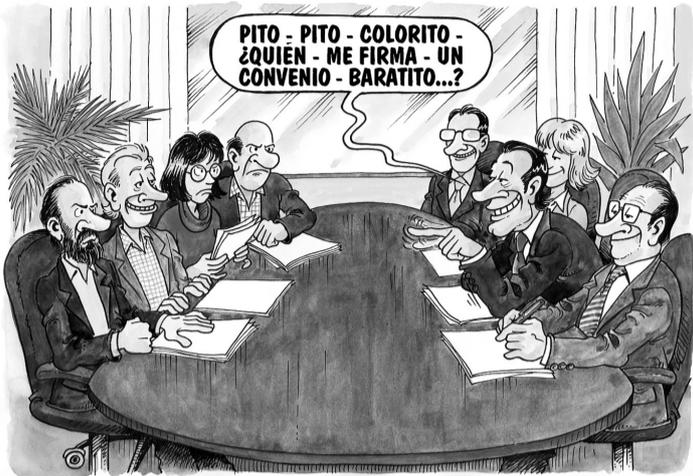
para que la ultraactividad, una vez decaído el convenio, sea indefinida.

**Sin garantías.** Los firmantes del preacuerdo afirman que lo han rubricado "para dar estabilidad y seguridad a la plantilla". ¿Qué sentido tiene esta afirmación cuando no se establecen cláusulas de salvaguarda frente a un posible descuelgue de Kutxabank? ¿De qué sirve negociar un Convenio, por muy bueno que sea (no es éste nuestro caso), si a la primera de cambio la empresa puede desdecirse de lo firmado? ¿Para qué firmar o acordar recortes, si dentro de seis meses, llegado el caso, la empresa puede imponer otros recortes adicionales?

Sin embargo, la actitud de no beligerancia que en este tema han mantenido los sindica-

**Ez badago bermerik hitzarturiko baldintzak betearazteko, zelan esan dezakete aurre-akordioaren sinatzaileek langileentzako egonkortasuna eta segurtasuna bilatu dituztela sinatzean?**

tos firmantes ha hecho imposible el esfuerzo de ELA por incorporar cláusulas de garantía que permitieran dar estabilidad a lo pactado. No sólo, y vergonzosamente, han hecho suya la propuesta de recortes de la empresa, sino que se conforman con una Declaración de Intenciones (papel mojado legalmente) de que ésta no aplicará los mecanismos que le ofrece la Reforma Laboral.



¿No aplicarán? Entonces, ¿por qué en la reunión de la mesa donde se firmó el preacuerdo de convenio los sindicatos firmantes del mismo se manifestaron dispuestos a establecer un mecanismo de reducción salarial? Un mecanismo, entiéndase, que sea ágil y que no podamos protestar ni impugnar, en palabras de la empresa. ¿Y por qué

no establecemos, también ya puestos, un mecanismo automático de incremento salarial?

Nos produce sonrojo el que uno de estos sindicatos firmantes diga, en letras mayúsculas y con exclamaciones, que no habrá ningún tipo de cláusula de recorte salarial.

Efectivamente, no existirá esa cláusula en el cuerpo del convenio; sin embargo, lo que no aclara dicho sindicato es que el mecanismo de reducción salarial sí se va a establecer en un pacto laboral aparte. Mienten descaradamente a la plantilla porque no dicen que se han comprometido con la empresa a suscribirlo.

Para que no queden dudas al respecto, os remitimos a la página 9 del Acta que recoge el preacuerdo del I Convenio de Kutxabank:

*“...la representación de Kutxabank interviene para manifestar que considera prioritario en estos momentos la posibilidad de alcanzar en el día de hoy un preacuerdo..., y, en su virtud, muestra su disposición a aceptar los planteamientos contenidos en el documento presentado por CCOO, PK y GIV si bien manifiesta que, respecto del último punto contenido en la indicada propuesta, se haga constar y se recoja LA VOLUNTAD MANIFESTADA POR ESAS SECCIONES SINDICALES DE PROCEDER A ABORDAR LA NEGOCIACION DE MECANISMOS DE REDUCCION DE SALARIOS... lo que las indicadas secciones sindicales valoran como adecuado.”*

Huelgan comentarios.

Y como guinda del pastel: se acuerda establecer un mecanismo de reducción salarial, con lo cual se otorgan a la empresa más facilidades que las que ya de por sí le concede la última reforma laboral.

**Hitzarmenaren aurre-akordioa sinatu zen mahai-bileran sindikatu sinatzaileek soldatak jaisteko mekanismo bat adosteko konpromisoa hartu bazuten, zergatik orain uko egiten diote?**

**Necesidad imperiosa de cambiar la correlación de fuerzas.** Visto lo visto, o cambiamos la correlación de fuerzas en el lado social para que los sindicatos firmantes no sigan ostentando la mayoría en el ámbito estatal de negociación o luchamos decididamente por la consecución del ámbito vasco para regir nuestras relaciones laborales. En caso contrario, como los hechos demuestran, estaremos abocados a sufrir una sangría en nuestras condiciones y garantías.

**RECAPITULANDO, LO QUE TENEMOS ES:**

- **Convenio Colectivo con recortes para todas y todos.**
- **La empresa puede descolgarse en cualquier momento de lo pactado, puesto que no se ha introducido ninguna cláusula de garantía contra la reforma laboral.**
- **Fin de la ultraactividad.**

# ELA dice NO a



**E**l pasado 7 de noviembre se alcanzó un preacuerdo de convenio, ratificado por la empresa y por una parte de las representaciones sindicales (digan lo que digan sus afiliadas y afiliados).

Este acuerdo, que sienta las bases del I Convenio de Kutxabank, supone la culminación de casi 2 años de negociaciones, durante los cuales hemos sido testigos de cómo los sindicatos firmantes iban asumiendo una propuesta empresarial que, a principios de 2012, sorprendió y generó el rechazo de toda la plantilla. Recuerdo la indignación con la que recibimos aquella primera plataforma, con la que Kutxabank, fríamente y amparándose en la crisis del sector financiero, pretendía segar de raíz el grueso de nuestras condiciones laborales.

En principio, todas las secciones sindicales coincidimos en marcar unas líneas rojas que no permitiríamos traspasar bajo ningún concepto. Pero, como “del dicho al hecho va un trecho”, algunas de estas secciones “donde dijeron digo, dicen Diego”. Y, como consecuencia, he aquí el preacuerdo que, pese a quién pese, constituye un ataque “¿gratis?” al conjunto de condiciones y derechos laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de Kutxabank, sea cual sea nuestra Caja de procedencia.

## ESAIDAZU NONDIK ZATOK

**Ni KUTXAtik nator:**

**KUTXAKo lankideok alde ona galdu dugu, eta alde txarra onartu beharrez gaude... eta 25 urteko ordainsaririk gabe!!!**

**Soldata 2 urtez izoztu digute; karrera-plusa eta karrera bera ere kendu; bulegoak beherantz birsailkatuko dituzte, horrek dakarrenarekin; “hirurtekoak” mugatu dizkigute; 2014an ez digute ekarpenik egingo BGAEn (EPSV), 2 urte barru berreskuratuko omen badugu ere; Bizkaira edo Arabara bidali gaitzake oso konpen-tsazio txiki baten truke, eta puntu horrekiko ikasiko dugu zer den eta zer ez den “arrazoizkoa”...**

**Nori eman behar dizkiogu eskerrak?**

# a este preacuerdo de convenio

**Pérdidas más significativas.** Para muestra, hacemos un breve repaso sobre las pérdidas más significativas de las 3 plantillas, algunas de las cuales nos son comunes a todos, mientras que otras escogen cuidadosamente a sus víctimas.

■ **Congelación salarial durante 2013 y 2014.** Y esto es así, a pesar de que CCOO afirme en su última revista que: “En definitiva, no hay recorte salarial, otro de los objetivos principales de la empresa” ¿Olvidan la subida del IPC de la CAPV firmada por ellos para el 2013 en los Convenios de KUTXA y VITAL? Mienten, sin más, a la plantilla.

■ **Nuevo sistema de clasificación de oficinas, como consecuencia del cual tendrá lugar un descenso generalizado en las categorías de las mismas,** provocándonos a muchas y muchos de nosotros el consiguiente “parón” en nuestras carreras.

En KUTXA, desaparece el “plus de carrera”, puesto que nos roban las carreras a más de mil trabajadores y trabajadoras. En 2014 y 2015 cobraremos el 50% de dicho plus y a partir del 2016 nada.

■ **Sistema de retribución basado en los Niveles ya existentes en BBK, con el fin de homogeneizar las escalas salariales de cada una de las 3 Cajas.** En este capítulo llama la atención que durante años existirán: niveles, niveles a extinguir en BBK, niveles a extinguir en KUTXA y niveles a extinguir en VITAL. ¡Curiosa homogeneización!!!

■ **Limitación del “complemento de antigüedad”** en una cifra que resulta de aplicar el 70,50% a la retribución del Nivel XIV (18.019,56 euros en 2013... y bueno, también en el 2014). Lo más grave no es la cifra propuesta, sino la propuesta de una cifra. Nos acordaremos en la siguiente negociación, cuando planteen rebajarla.

■ **No aportación a la EPSV durante el año 2014 con recuperación en 2016.** Operación frecuente en nuestras oficinas. Precisamente ofrecemos a nuestros clientes préstamos para aportaciones a Baskepensiones a tipo de interés 0% a 12 meses y mira por dónde! le vamos a hacer la competencia a nuestra propia empresa (saltándonos, con la venia, el código deontológico). Eso sí, ahora las aportaciones de los trabajadores y trabajadoras son voluntarias, así pues... hasta que la empresa diga que las suyas también.

■ **Desarrollo profesional.** Sistema preexistente en BBK, basado, en la libre designación y cese por parte de la entidad. En 2014, 2015 y 2016, nombramiento por designación de un mínimo de 10 personas por año a Puestos de Gestión Especializada Avanzada (en la Red de Oficinas) y de un mínimo de 5 personas por año a Puestos Técnicos

Avanzados (en Servicios Centrales). Los mismos que existían en BBK. El número de designaciones es inversamente proporcional a la plantilla, es decir, a empresa más grande los mismos nombramientos. A 31 de enero de 2013 la plantilla de BBK era de 2.166 trabajadores y trabajadoras, sin embargo, en la misma fecha, la plantilla de Kutxabank estaba compuesta por 4.836 empleados y empleadas.

■ **Paga de 25 años.** Se mantiene en BBK y VITAL. Desaparece para las nuevas contrataciones, el día que las haya. Y a los compañeros y compañeras de KUTXA se les “homogeneiza” con pagas de 25 años al 0% porque, tal y como dijo el portavoz de Pixkanaka en la Mesa de Negociación: “... por la paz un Ave María...”

■ **Movilidad geográfica.** En este capítulo hay 3 supuestos diferentes, dependiendo de si el desplazamiento es: ocasional, continuo pero cerca (entre 30 y 65 kilómetros DE IDA) y continuo pero lejos (a partir de 120 kilómetros DE IDA). En este capítulo la empresa sigue anotándose victorias puesto que, cada vez que tratan el asunto, ese lejos es más lejos.

**Yo tenía, yo tengo.** En fin, como las valoraciones ajenas nunca son objetivas, os proponemos que hagáis la vuestra. Que, cada uno de nosotros y nosotras, hagamos nuestra propia evaluación, practicando un juego que podría llamarse: “yo tenía, yo tengo” y que guarda una gran similitud con el juego popularmente conocido como “el teto”.



## DOZEN ETA ESANGO DIZUT ZENBAT GALDU DUZUN

### Ni VITALetik nator:

VITALeko lankideok alde ona galdu, eta alde txarra irentsi behar dugu!!!

Gure soldatak izoztean, gu ere geratu gara “izozturik”, zeren gure kutxaren hitzarmena indarrean dago, eta horren arabera soldatak eguneratu beharko ziren 2013an. Gure kasuan lazgarria da zenbait balioespenetan irakurtzea dena ez dela txarra izan, gizarte-arloko alderdi batzuetan hobekuntzak ere badaudela. Horregatik, hain zuzen, hitzarmen bateratu berria sinatzen denetik aurrera 2 opor-egun gutxiago izango dugu; seme-alabengatik laguntza jaso ahal izateko adin-muga 26 urtetik 23 urtera jaitsi dute; enplegatuentzako ikasketa-laguntzak mugatu dituzte; 2015az geroztik ez da egongo ezkontza-ordainsaririk, ezta jaiotze-ordainsaririk ere; ezkontza-baimena 18 egunetik 15 egunera laburtu; eta abar.

**Non daude gizarte-hobekuntzak?**

### Ni BBKtik nator

Lan egindako hainbat urtetan lortu izan ditugun eskubideak orain murriztu dituzte kolpe batez hitzarmen berrian.

Antza denez, nahikotzat jo behar dugu lanik ez egitea urteko 2 azken asteetako arratsaldeetan (gainera, 2014an eta 2015ean jai erdia eta jai izango dira) eta urteko lehenengo asteko arratsaldeetan (erregeen kabalgata ez galtzeko). Eta egunen bat gehiago izango dugu senideen heriotzagatik, eta ordu batzuk familia eta lana uztartzeko. Gainerako guztia galerak.

**Konpentsatzen ote dugu?**

# Cumplidos los peores augurios



**Pribatizazioa dela-eta, gizarte-onuraren partez etekin pribatua nagusituko da halabarrez, eta lurralde-loturaren orde deslokalizazioa eta deserrotzea.**

**H**ace dos años, concretamente en octubre de 2011, en la revista que por aquel entonces publicábamos las antiguas secciones sindicales de ELA en las Cajas Vascas, manifestábamos nuestra oposición a la integración en un banco de BBK, KUTXA y VITAL y explicábamos cuáles eran las causas por

las que habíamos dicho NO al SIP en las Asambleas de las tres Cajas.

Las razones entonces esgrimidas para dicho NO eran: "La bancarización llevará, tarde o temprano, a la privatización". "La Obra Social no queda garantizada. El famoso 30% de los beneficios destinados a este capítulo se condiciona a una solvencia financiera del banco que no se define y a que la legislación estatal lo permita". "Kutxabank no ha respetado la decisión de las y los trabajadores vascos sobre su ámbito de negociación".

**Proceso de bancarización-privatización del patrimonio de las cajas.** Como en aquel momento anunciábamos desde ELA, hoy día estamos asistiendo al inicio del proceso de privatización de KUTXABANK. Con la exigencia de la Troika, de que aquellas cajas con poder absoluto en un banco creen un fondo de reserva para pagar su propio rescate

bancario, no sólo se protege a la UE de asumir otro rescate, sino que se impulsa la privatización, por las dificultades que entraña la creación en la caja de dicho fondo de reserva. La tesis de la Troika de que el banco únicamente invertirá con responsabilidad si se deja el poder de decisión en accionistas privados, que buscan su propio beneficio, no es en realidad más que un mezquino argumento para dar cobertura al expolio de un patrimonio público que era propiedad de toda la ciudadanía.

Pero es que el hecho de que BBK deba sacar a la venta algo más del 7% de Kutxabank, "en un proceso secreto y confidencial", e iniciar así su privatización, tiene además unos riesgos considerables. Caja Navarra quebró definitivamente cuando ningún accionista quiso comprar las acciones de Banca Cívica al precio al que estaban tasadas.

Y, sobre todo, existe el temor de que éste no sea sino un tímido primer paso. Porque, si lo que de verdad quiere la Troika es que ninguna caja mantenga el control sobre un banco, la exigencia se convertirá en que la suma de las tres cajas no pueda superar el 50% del capital del banco. Desaparecerá entonces, definitivamente, el beneficio social en favor del dividendo privado y el vínculo territorial se sustituirá, ya lo está haciendo, por deslocalización y desarraigo. En ELA no tenemos dudas, como no las teníamos en el 2011, de que se avanza firmemente en un proceso pactado de liquidación de las Cajas Vascas.

**Estrangulamiento de las obras sociales.** Este es el primer año en el que las Obras Sociales de las Cajas viven del 30% del beneficio neto del banco (28 millones de euros pagados a las tres, como dividendo, en diciembre de 2012 para dotar el ejercicio del 2013). Primer año y la Obra Social de Kutxa ya está estrangulada. Se está financiando mediante la venta de propiedades inmobiliarias para intentar mantener el compromiso de gasto: la Sala Boulevard, los locales de Garibai y la biblioteca Doctor Camino; aún así acabará este ejercicio en números rojos. La crítica situación de Inbiomed (Centro de Investigación en Medicina Regenerativa), con las graves consecuencias que está teniendo sobre su plantilla, así como las difíciles circunstancias del Onkologiko Donostiarra, harán complicadísimo el próximo año 2014.

La Obra Social de BBK, con mayor dotación presupuestaria para el 2013, ha cerrado el Centro de Promoción de la Mujer de Bizkaia, tras 50 años de servicio; ha privatizado la Residencia Reina de la Paz de Bilbao; ha disminuido las horas de apertura de los centros de jubilados y los propios centros; ha disminuido el número de guarderías y aulas de las mismas y se anuncian más cierres para el próximo curso 2014-2015.

En Vital se han recortado las ayudas para alquileres sociales destinados a jóvenes.

Está claro que, como afirmábamos en ELA, la Obra Social no quedaba garantizada. Las brutales disminuciones presupuestarias habidas, y los recortes que se van a padecer por el iniciado proceso de privatización, abocan a su inexorable desaparición.

**Incumplimiento del derecho -pactado con los trabajadores/as, a decidir su ámbito de negociación.** No se ha permitido a los trabajadores y trabajadoras decidir su ámbito de negociación, tal y como se establecía en el Contrato de Integración de las Cajas Vascas. La voluntad de la empresa de avanzar en el ámbito estatal se concretó en el Acuerdo Laboral mediante el pacto de Kutxabank con CCOO, PK y GIV.

Una minoría sobrerrepresentada y situada en la Expansión decidía entonces las condiciones de una mayoría de trabajadores y trabajadoras de Hegoalde. Al mismo tiempo, en dicho Acuerdo, se instaba a iniciar negociaciones, de manera que para antes del final del año 2013 se acordase un convenio de ámbito estatal para toda la plantilla de Kutxabank. Y así ha sido.

Los mismos firmantes del Acuerdo Laboral, a los que entonces, como ahora, se unió finalmente ALE, han firmado en el ámbito estatal el nefasto I Convenio de Kutxabank. Han decidido, desde su minoría en estos territorios, por la mayoría de los trabajadores/as de Euskal Herria: empeoramiento de condiciones de trabajo, destrucción masiva de empleo, deslocalización, desarraigo con los territorios de origen de las Cajas.

**Lan-akordia sinatzerakoan, Hedaguneko gutxiengo batek —zegokiona baino ordezkaritza handiagoa izan duenak— Hegoaldeko langile gehienen baldintzak erabaki zituen.**



www.ela-sindikatu.org

**Afiliazio orria**  
Hoja de afiliación

Emakumezkoa / Mujer   
Gizonezkoa / Hombre

**NAN/EIZ:**  
DNI/NIE

**Izena:**  
Nombre

**1. abizena:**  
1º apellido

**2. abizena:**  
2º apellido

**Jaiotze herrialdea:**  
Lugar de nacimiento

**Herria:**  **P.K.:**   
Localidad C.P.

**Helbidea:**  
Dirección

**Herrialdea:**  
Provincia

**Telefonoa:**  **Mugikorra:**   
Teléfono Móvil

**E-posta:**   
Email

**Lantokia:**  
Empresa

**G.S.ko kotizazio kontu kodea:**  
Código cuenta cotización S.S.

**Helbidea:**  
Domicilio

**Herria:**   
Localidad

**Lanbidea:**  **Kategoria:**   
Profesión Categoría

**Lan-hizarmena:**  
Convenio

**Banku edo Aurrezki Kutxa:**  
Banco o Caja de Ahorros

**IBAN zenbakia (Banku kontua):**   
IBAN (Cuenta bancaria)

**Data / Fecha:**  **Sinadura / Firma:**

**Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatutiko arribo automatizatuetan jasotzen direla; datuak arribo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta habestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatutik aurrera, datuak iritsi, berotek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.