

# HAUTESKUNDE SINDIKALAK

## ELA, berme osoa.

Gure eskubideak are eta gehiago murriztu nahi dizkigute. Doikuntza bidea erabiltzen dute edota pentsio eta lan erreformarena bederen. Gure lan baldintzak okertzeko ere negoziatio kolektiboa erasotzen dabilta etenik gabe. Langileok, ordea, ondoto dakigu gure lan eta bizi baldintzak defendatzeko ez dugula atsedetik. Finean, ezinbestekoa zaigu borroka egitea gure eskubideak babesteko.

Hori horrela, ELAn aurre egiten diegu lan harremanetan sortzen den edozein arazori, beti ere gure konpromisoa langile klasearekin delarik. Horregatik, zure enpresako ELAren hautagaioak berme osoa eskaintzen du gure lan baldintzak hobetzeko egin beharreko borrokan. ELAren hautagaiek erakunde sendo eta konprometituaren babesa dute, eta gure eskubideen alde egingo duten militanteen lezinbesteko laguntza eskainiko zaigu. Horixe bera da zure bermerik sendoena. Beraz, ez zalantzarik izan ELAren hautagaioa babesa emateko orduan.

**BOZKATU ELA!**

## ELA, toda una garantía.

Quieren volver a recortar aún más nuestros derechos. Lo hacen por la vía de los ajustes y también a través de la reforma laboral y de las pensiones. Además atacan la negociación colectiva con el objeto de que empeoren nuestras condiciones de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras sabemos que no hay descanso en la defensa de nuestras condiciones de trabajo y de vida. Sabemos, en definitiva, que es preciso luchar para que no nos recorten nuestros derechos.

En ELA damos la cara ante los problemas de todo tipo que se generan en la relación laboral y nuestro compromiso es con los intereses de la clase trabajadora. Por ello, la candidatura de ELA en tu empresa es toda una garantía en el objetivo de luchar por mejorar las condiciones de trabajo. La gente de ELA cuenta con el respaldo de una organización potente y comprometida, cuenta con militantes dispuestos a ayudarnos y a organizarnos por nuestros derechos. Esa es la mejor garantía. No dudes en

**¡VOTA ELA!**

# KUTXA

# HAUTESKUNDE SINDIKALAK



## EUSKAL SINDIKATUA

**langileekin, erantzuteko prest!**

## El 15 de diciembre decides tú

Una cosa es no conseguir todo lo que uno esperaba poder conseguir; eso nos pasa a todos. **Otra, bien distinta, es aceptar acuerdos discriminatorios** y haber jugado el papel de avalistas de los planes de la Dirección hasta el último momento.

De hecho **no podemos entender** cómo, quienes desde su posición mayoritaria han controlado la negociación colectiva durante tanto tiempo, confiesan **que sus esperanzas estaban puestas en los beneficios que nos traería la fusión**. O, más exactamente, en la equiparación de nuestras condiciones con las de una empresa -BBK- en la que el hasta ahora grupo mayoritario en Gipuzkoa ni tan siquiera tiene representación.

Y no podemos entenderlo por lo que supuso de **reconocimiento (tácito) de su incapacidad total y absoluta para defender los intereses de los trabajadores** que hasta ahora les han estado votando.

Cuando, en aquellas circunstancias, los representantes de las Cajas decidieron que **no necesitaban los votos de ELA** y se despidieron de nosotros, lo hicieron con la amenazadora advertencia de que las

condiciones que reclamábamos para el personal de Kutxa no se mantendrían en ningún lugar... Pero lo cierto, compañera/o, es que **esas condiciones –que por supuesto no aparecían en su famosa oferta- siguen estando vigentes allí donde ELA es el sindicato mayoritario...**, mientras que las nuestras han continuado deteriorándose.

**Esas condiciones, y no otras, son las que nuestra sección sindical ha estado reivindicando hasta ahora.**

Y eso es lo que te proponemos que defiendas, junto con nosotros, en la negociación que se abrirá el próximo mes de enero.

A la hora de pedir tu voto para nuestros candidatos no te estamos pidiendo que deposites tus esperanzas en ELA. **Te estamos invitando a que te unas a nosotros y a nosotras en defensa de tus intereses y de los de toda la plantilla, sin excepciones.**

**Te pedimos que te unas a nosotros y nosotras como lo han hecho tus compañeros y compañeras de la Caja Vital y la BBK que han apostado mayoritariamente por ELA, logrando la victoria electoral en las dos cajas.**

## ZERBITZU ZENTRALAK

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| 1. Felipe Agote Beloki               | 13. Carlos Beristain Irazu                 |
| 2. Andoni Arizabalo Garcia           | 14. Argiloain Hernández Gonzalo            |
| 3. Juan Antonio Aizpurua Blanco      | 15. Alfredo Imaz Landeche                  |
| 4. Francisco Javier Erauskin Burgete | 16. Xavier Toledano Arabaolaza             |
| 5. Carmen Cendoya Ayerbe             | 17. Jose M <sup>a</sup> Arteche Gorostegui |
| 6. Rosa Maria Lazkanotegi Gonzalez   | 18. M Carmen Huesca Menta                  |
| 7. Javier Iriarte Ugarte             | 19. Presen Riezu Azurmendi                 |
| 8. Marisol Gallano Petit             | 20. Manuel Aduriz Etxebeste                |
| 9. Juan Ma Roteta Etxabe             | 21. Tomas Azpeitia Apaolaz                 |
| 10. M Victoria Picabea Irazu         | 22. Jose Ignacio Garagarza Guridi          |
| 11. Arantza Anza Suberbiola          | 23. Sebastián Santesteban Zabaleta         |
| 12. Marian Navarro Elizalde          |  |

**“Zerrenda honetan zure langile interesak lankidetzan defendatuko dituen ELAren konpromisoa duzu aukeran”**

## SUKURTSALAK

- |                               |                                   |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| 1. Leire Cadarso Suescun      | 13. Ainhoa Garin Arregi           |
| 2. Jose vicente Miera Garcia  | 14. M Jesús Zabala Del Pozo       |
| 3. Rogelio Eskisabel Zurutuza | 15. Josu Arregi Garcia            |
| 4. Pablo Alvarez Busca        | 16. Josema Saez Fernandez         |
| 5. Jon Jauregui Zabala        | 17. Jose Alfonso López Mendizábal |
| 6. Vanesa Sánchez Araujo      | 18. Jose Luis Eraña Errasti       |
| 7. Amagoia Agirre Sánchez     | 19. Iurgi Zabaleta Lizaso         |
| 8. Isabel Lahidalga Inchausti | 20. Elisabeth Echarri Jaca        |
| 9. Olatz Uriarte Fernández    | 21. Mikel Amondarain Arratibel    |
| 10. Aitor Imaz Larreta        | 22. Juan Ramon Aranburu Izagirre  |
| 11. Lorea Vasalo Bergara      | 23. Mateo Esnaola Goienetxea      |
| 12. Jaione Power Castro       |                                   |



## ELA KUTXA HAUTESKUNDE SINDIKALAK

Hautagaiek / Candidatura



## “Gogoratzeko ahaleginak”

Alde ederra dago ekintza sindikalaren ondoriozko benetako aurrerapauso baten eta Kutxak proposatu duen eredu atzerakoi eta araugabetzailearen artean.

Kutxak “enplegua sortuko zuela” esan zuen, eta **1994az geroztik kontraturiko enplegatuek %45 gutxiago irabazten dute**, lankide zaharragoek baino. Orduko hartan amore eman bagenuen, hiru urteko epean 60 enplegatu berri kontratatzearen trukean izan zen; gainera, 60 enplegatu haietatik 30 finko bihurtuko zuten.

**III. Hitzarmenean, Kutxak, PKk eta CCOOek diskriminazioari eutsi diote, enplegatu berrientzat lanbide-talde berezi bat sortu baitute.** Lan-ordutegiaren mugak banako kontratuan finkatuko zirela ezarri zen. Eta aparteko sustapen-sistema bat onartu zuten: izendapen bidezko sustapen-prozedura berria.

**V. Hitzarmenean** (2003-2006), lehengo lepotik burua. Kutxak arauak aldatzeko eskatu zuen berriz, eta eredu-proposamena jarri zuen mahai gainean, eta aipaturiko sindikatuak ontzat eman zuten. Horrela, II. Hitzarmena sinatu zela hamar urte igaro eta gero, **lanbide-kategoriak desagertu dira, eta diskriminazioa burutza-mailaraino iritsi da.** 1. maila, lankide zaharren garaiko sarrera-mailaren %48an geratu zen; eta 3. maila, (lehen, oinarritzko kudeatzaile) lehengo sarrera-mailaren %64an geratu zen.

Azkenean, **VI. Hitzarmenean** —orain dela lau urte sinaturik— zenbait karreraren gehieneko mailak hobetu ziren; baina, aldi berean, karrera horien eskalak beherantz ere luzatu ziren. Karrerak luzatzearen ondorioz, soldataren eta eginkizunaren arteko lotura erabat desagertu zen, eta **soldata %19raino murriztea ekarri zigun.** Neurri horren astuna lanbide-karrera osoan eramango dugu arrastaka eraginpekoak.

Aipaturiko soldata-murrizketak eta arau-aldaketak ez dugu uste inortxok ere eskatu dituenik. Ez dugu gogoan, ezta ere, aparteko egoera batek horren neurri zorrotzak eta apartekoak behar izan dituenik. Baina, hala ere, hementxe dauzkagu.

Bai gogoan duguna, ordea, zera da: **ELAk bere proposamenak aurkeztu izan ditu negoziazio guztietan** —IV, V eta VI. hitzarmenen negoziatioetan—. Baina, zorritzarez, gehiengoak —beti gehiengo berak— enpresaren eskakizunak ontzat eman izan ditu.

Gure irudiko, eta sindikalgintzan emandako urte luzeek esperientzia eman digute, aipaturiko gertaerak ulertzeko azalpenik sinesgarriena pentsamolde desberdinak daudela da, mugimendu sindikal batek tankera borrokalaria du, eta besteak ez. Izan ere, sindikalgintzaren “beste eredu horrek” leku handia hartzen du oraindik enpresa honetan, ondo baitakite irudiaz eta marketing-az baliatzen.



## ELA volverá a hacer una propuesta global para la modificación del Convenio

Os presentamos un breve resumen de la propuesta que llevaremos a la mesa de negociación del VII Convenio Colectivo. En él hacemos referencia tanto a criterios o principios generales que a nuestro entender deben ser respetados, como a puntos concretos que deben ser sometidos a una profunda modificación.

El convenio debe establecer **las condiciones laborales de la plantilla con carácter general**, delimitando de manera clara las excepciones a su aplicación y las razones (objetivas) por las que se establecen.

La actual **regulación de la estructura de plantilla** no tiene encaje posible con la realidad. Una parte de la plantilla se ve adscrita de manera forzosa a carreras que no corresponden a las condiciones particulares del trabajador. Por otra parte, tenemos multitud de funciones y carreras profesionales, pero la relación entre esas funciones y carreras y el salario, que es lo que debería contemplar la reglamentación, ha quedado totalmente anulada.

Recogiendo una reclamación de la inmensa mayoría de la plantilla (personal antiguo y nuevo que desarrolla todo tipo de funciones), **ELA plantea la sustitución de la actual estructura de plantilla** de un único grupo para el personal de la actividad financiera, por una escala de categorías profesionales —compatible con cualquier modelo organizativo, incluso con el actual, en el caso de que la empresa estimase necesaria su continuidad— en las que se integrarán quienes desarrollan funciones con igual o similar nivel de complejidad o responsabilidad; categorías que determinarán el nivel salarial mínimo que corresponderá a cada trabajador desde el momento en que éste comienza a desarrollar una función concreta.

**El sistema de promoción profesional** debe ofrecer a todos **idénticas posibilidades de acceso** a cualquier categoría y, consecuentemente, al nivel salarial máximo de la escala (única), a través de un proceso de evaluación lo más objetivo posible.

En cuanto a la progresión por mero transcurso del tiempo, consideramos que este punto es, junto a la modificación de la escala de niveles y estructura de plantilla, la clave para lograr eliminar las situaciones discriminatorias en materia de retribuciones.

Sobre la desastrosa **regulación del horario laboral**, como las cosas no han variado en lo fundamental, o, en todo caso, no para bien, nos limitaremos a recordar que exigimos una única regulación del horario que recoja las condiciones de realización del horario general —que debe ser el de la mayoría de la plantilla— y de los horarios singulares en todas sus variantes. Con el añadido de que, para la realización de los horarios singulares, por lo que suponen de incompatibilidad con la vida familiar o, más bien, de prolongación nada productiva de la jornada laboral, amén de desplazamientos y otros inconvenientes, **demandamos una compensación económica y en días de libranza** que deberá ser idéntica para todos los afectados por una misma modalidad de horario.

**Previsión Social:** Todos sabemos que las retribuciones que percibe un trabajador contratado a partir de 1994 a lo largo de su vida laboral son muy inferiores a las de sus compañeros más antiguos. Pero casi nunca añadimos al análisis de este agravio comparativo la escandalosa diferencia entre las prestaciones que la Lanaur I o la Hiru van a ofrecernos a unos u otros. Solamente si contemplamos el cuadro al completo podremos apreciar hasta qué punto se ha deteriorado la situación —en este caso, económica— del personal de Kutxa en los últimos años.

**ELA no puede admitir la continuidad de este estado de cosas**, y por eso, a la hora de abordar el capítulo económico, las condiciones de los compañeros contratados a partir de 1994 —las salariales y las que recoge el capítulo Previsión Social— ocuparán un lugar especial y prioritario.

**La Ley de Libertad Sindical** prohíbe expresamente cualquier trato de favor de las empresas para con unos sindicatos en detrimento de otros, y declara nulos y sin efecto los acuerdos o decisiones que supongan un trato discriminatorio o lesivo hacia quienes vayan a dedicarse al ejercicio de actividades sindicales.

En este sentido, **exigiremos la modificación y desarrollo de lo previsto por el convenio** en el capítulo “Representación de los empleados”, con el objeto de que no puedan reproducirse situaciones que lesionan esos derechos de los sindicatos, y **para garantizar de manera suficiente el derecho a la igualdad de condiciones laborales** de quienes ejercen funciones sindicales.



## Konstituzio Auzitegiaren aurreko helegitea eta negoziazio kolektiboa

2003an gure Atal Sindikalak Lan Ikuskaritzara jo zuen 1994az geroztik kontraturiko langileen diskriminazioa salatzen. Gero, bat egin genuen Eusko Jaurjaritzako Enplegu eta Gizarte Gaiak Sailarekin, arrazoi bera dela-eta, Kutxaren aurka egin zuen demandan.

luz ere auzitara jo genuen berriz, Kutxak, orain dela 16 urte bezala, jarrera diskriminatzaile bera duela ikusitakoan. Ondoz ondoko hitzarmenek gero eta berme gutxiago eskaintzen dutenez, gainera, Kutxak ez du mugarik nahierara jokatu ahal izateko. Ekimen horien emaitzak ez dira izan guk espero genituenak (2005eko aldeko epaia izan ezik, gero Kutxak aurka egin ziona). Dena dela, **orain Konstituzio Auzitegian aurkezturiko babes-helegitearen ebazpenaren zain gaude**; helegitea arrazoibidez ongi hornitu genuen, baina auzitara jotzen denean badakizue ez dagoela jakiterik zer gertatuko den.

**Epaia aldekoa izatekotan oso lagungarria izango litzateke.** Zeren, behintzat, arauak errespetatzen dituen hitzarmenen mugak ezarriko lirateke, eta hortik aurrerakoa, beraz, erabat onartezina izango litzateke. Hala eta guztiz ere, horrek ez lioke bidea moztuko hitzarmen txarrak sinatzeari.

Argi dago ondoz ondoko arau-aldaketan helburua ez zela gure lan-baldintzak hobetzea (hori lortzeko ez zen beharrezkoa izango hainbeste egitea); **asmo bakarra diskriminazio ezkatzea zen**, eta horretarako zer hobeto dena arauetz lardaskatzea baino, batez ere alde aurretik adostu bada. Eta, oraingoz, asmo hori aldatu delako zantzurik ez dugu sumatzen.

Nolanahi ere, **datorren hitzarmen kolektiboaren ibilbidea epaitegitik igaroko da.** Behar bezala negoziatzen ez bada. Eta hortik sortzen da berriz galdera. **Zein sindikatuk osatuko du Kutxaren VII. Hitzarmen Kolektiboa sinatuko duen gehiengo sindikala?**

Zure esku dago.

**BOZKATU ELA!**

