

IBAETA
Portuetxe Kalea 10
20018 Donostia
Tfno.: 943 001 425
ccoo@kutxabank.es

Sección
Sindical de
CC OO
Kutxabank

Pº de la Biosfera 6
01013 Vitoria-Gasteiz
Tfno.: 945 162 455
ccoovital@kutxabank.es

Rodríguez Arias 1, 4º
48008 Bilbao
Tfno.: 944 017 024
bbk@comfia.ccoo.es

Nº 15 septiembre 2013 iraila

www.comfia.net/kutxabank/



A destajo...

La vuelta del verano nos sitúa en el último tramo del año con todos los frentes abiertos: la negociación del convenio, una nueva tanda de prejubilaciones, la continuación de los ajustes de plantilla, un nuevo estrés test y nuevas exigencias regulatorias, un conflicto sobre la ultraactividad planteado por ELA en la Audiencia Nacional y el planteamiento de la empresa para abordar una rebaja salarial temporal a ejecutarse sólo si se producen en el futuro determinadas circunstancias (¿pérdidas?).

Como dato nuevo a tener en cuenta, a finales de agosto la empresa hacía públicos los resultados del primer semestre: 46 millones de beneficios (el 57% de los conseguidos en todo el 2012); el margen financiero a la baja, las provisiones en la línea del año pasado... Todo ello sin que se puedan sacar, en definitiva, demasiadas conclusiones en ningún sentido.

Buru-belarri...

Udako buelta, urteko azken tartean fronte guztiekin irekiak kokatzen gaitu: hitzarmen-negoiazioa, aurretiko-erretiro tanda berri bat, langile txikiagotze

jarraipena, estres-test berri bat eta bete beharreko arau berriak, ELAK ultraktibitateari buruzko Auzitegi Nacionalean aurkeztatutako gatazka eta, etorkizunean jakinetan baldintza zehatz batzuk ematerakoan, behin-behineko soldata beherapenari ekintzeko enpresaren planteamendua.

Kontuan izateko beste datu bat: abuztu bukaeran enpresak lehen sei hilekoaren emaitzak argitaratu zuen, 46 miloi mozkinak (2012 urtean lortutako %57a); finantza-marjina beherantz, funts-hornidurak iazko antzekoak... Hau guztia, azken finean, konklusio asko atera ezinik, ez zentzu batean eta ez bestean.

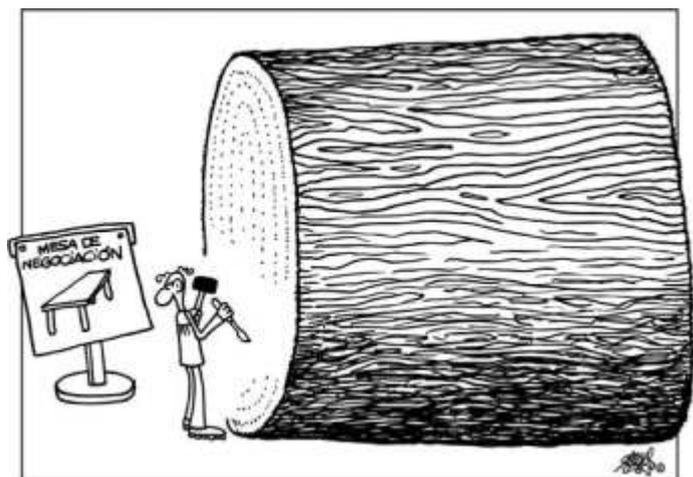
Los resultados semestrales son eso, semestrales, y si bien pueden marcar una tendencia, esta puede sufrir cambios determinantes en la segunda mitad del año, como sucedió el pasado, cuando en los seis primeros meses los beneficios estaban por encima de los 100 millones de euros y al cierre se quedaron en poco más de 80. Cambios que no han de venir necesariamente por la parte de los ingresos y gastos sino, precisamente, por el lado de las provisiones que al final del ejercicio haya que realizar, ya sea por obligaciones regulatorias nuevas o por decisión de la propia empresa.

Empresa, la nuestra, que ha situado interesadamente una frontera en el 31/12/13, momento en el que anuncia la adopción de medidas legales para el conjunto de la plantilla de Kutxabank. Es decir, que no estamos hablando solo de la ultraactividad en BBK, sino de las condiciones de trabajo de toda la plantilla, que son las que estamos intentando acordar en la negociación del convenio colectivo.



Respecto a esto, tenemos que reiterar nuestro empeño firme en alcanzar un acuerdo en la mesa negociadora cuanto antes. Somos conscientes de los avances que se han producido en la negociación, como también de las dificultades, algunas de ellas notables, para cerrar el acuerdo en algunos apartados. Pero vamos a seguir intentándolo, para dotar de estabilidad y seguridad en el futuro a la plantilla de Kutxabank.

Y creemos que esta vía, la del acuerdo, también es la mejor opción para la empresa. Sabemos que, ultraactividad al margen, la normativa laboral hoy vigente gracias a la reforma laboral dota a la empresa de herramientas para intentar soluciones unilaterales. Pero en ningún caso constituirán decisiones fáciles de aplicar pues provocarán, por nuestra parte, "réplicas y contrarréplicas" en distintos terrenos, con las tensiones correspondientes. Nos parecería estupendo llegar a un acuerdo antes de la frontera de fin de año, pero, sobrepasada esa fecha sin haberlo alcanzado, seguro que la negociación seguirá siendo la mejor opción para resolver los problemas de la plantilla y de la empresa.



Una demanda precipitada



Como ya es conocido, el pasado 8 de julio la empresa entregó una notificación a todas las secciones sindicales de Kutxabank en la que anunciaba que, pese al vencimiento de su ultraactividad, iba a continuar aplicando el convenio de bbk hasta el 31 de diciembre de este año. Las razones esgrimidas para esa prolongación eran tanto de índole contractual -el compromiso existente en el acuerdo laboral de intentar alcanzar un convenio antes del 31/12/2013-, como de índole práctica -que el convenio de Vital y Kutxa seguía en vigor y parecía como feo hacerle un "roto" solo a una parte de la plantilla-. Así pues, la empresa venía a reconocer que estaba, de alguna manera, obligada a seguir aplicándolo, al menos hasta fin de año.

Pero también anunciaba que, llegada esa fecha sin acuerdo, tomaría las medidas legales necesarias para adecuar las condiciones laborales de toda la plantilla de Kutxabank. Es decir, que las iniciativas que pensaba tomar no tendrían que ver, presumible ni necesariamente, con la pérdida de vigencia del convenio vencido, sino con las que la legislación laboral le brinda: modificación de condiciones de trabajo (reducciones salariales...), ERTE (expediente de regulación temporal de empleo), ERE (expediente regulación-extinción- de empleo), etc.



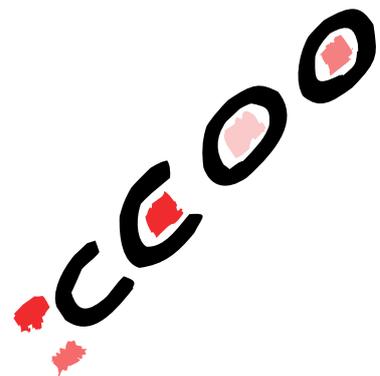
La postura de CCOO ante tan sutil aviso fue la de continuar con las negociaciones del que ha de ser nuestro primer convenio, en la búsqueda de un acuerdo que permita sortear los problemas derivados de la última reforma laboral. Si finalmente este acuerdo de convenio no fuera posible, esperar a ver cuáles son las medidas que tomará la empresa y actuar en consecuencia, tanto en el terreno sindical como en el de los tribunales. Consideramos que, por ahora, la empresa no ha modificado ninguna condición de trabajo, no ha dejado de aplicar ninguna norma del convenio, por lo que una demanda legal contra las intenciones futuras de la empresa tiene poco fundamento.

El sindicato ELA, sin embargo, parece que tiene una opinión diferente y ha interpuesto una demanda ante la Audiencia Nacional en la que solicita que Kutxabank reponga a la plantilla de origen bbk en todas las condiciones anteriores al 8 de julio de 2013 (sic). Cuestión notable ya que, a los efectos, la situación actual es idéntica a la del 7 de julio, que sepamos, por lo que difícilmente se podrá restaurar lo que previamente no se ha dañado.



Pero aún van un poco más allá y solicitan que Kutxabank "se avenga a aceptar que la continuidad de la aplicación del convenio no es consecuencia de un acto voluntario de la empresa" sino de que está obligada a ello (¡sorpresa!) por el ACUERDO LABORAL. Llegados a este punto, no podemos dejar de resaltar cómo, con el paso del tiempo, quienes criticaron con tanta pasión su firma ahora se apoyan en él para tratar de ganar en los juzgados lo que han abandonado en la mesa de negociación.

Para CCOO las razones por las que la empresa ha decidido mantener la aplicación del convenio a la plantilla de bbk parecen claras: los compromisos de negociación y de aplicación de los convenios de las tres cajas, establecidos efectivamente en el acuerdo laboral, conseguido y firmado por CCOO, con el apoyo de PK y GIV, y despreciado por los "don Tancredo" sindicales que vegetan en Kutxabank.



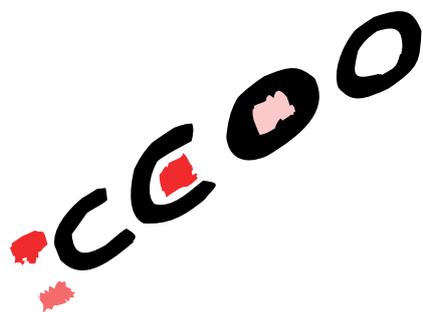


Como decimos, creemos que se han precipitado. En CCOO opinamos que no es el momento procesal oportuno, pues las demandas hay que interponerlas cuando ocurre el hecho lesivo. Y al menos de momento, la empresa continúa respetando el convenio colectivo de bbk y anuncia que actuará conforme a la legalidad. Cuando tome, si las toma, las iniciativas legales anunciadas, veremos si efectivamente son legales o no y qué medidas sindicales es preciso tomar aunque lo sean.

Sin embargo, pese a que consideramos que está planteada en falso y sería más eficaz esperar a demandar hechos y no intenciones, apoyaremos la demanda presentada con nuestros propios servicios jurídicos. Por nosotros y nosotras que no quede.

En cualquier caso, su presentación no va a paralizar nuestros esfuerzos negociadores, pues es importante dotar a la plantilla de seguridad en estos tiempos de incertidumbre. La firma de un convenio colectivo otorgará esa tranquilidad tan necesaria sobre nuestras condiciones laborales, al igual que el acuerdo laboral nos la ofrece sobre el mantenimiento de nuestros puestos de trabajo.





Las ventajas de un adelanto

Con la próxima salida, el 30 de septiembre, de los empleados y empleadas que nacieron en el año 1951 y quienes siendo de 1952 alcancen la suma 100 entre sus años de edad y los de prestación de servicios a la entidad, se dan por completadas las salidas por prejubilación inicialmente pactadas en el acuerdo laboral de integración, firmado en septiembre de 2011.

Pero no serán las últimas, pues la modificación acordada este mismo año hará posible que en 2014 se amplíe la oferta, si bien en condiciones algo diferentes, al resto del contingente nacido en 1952 y a quienes de 1953 cumplan con la fórmula 100.

Volviendo a las primeras, el proceso culminará como mínimo con tres meses de antelación sobre el calendario pactado en su día, posibilidad de adelanto que ya venía recogida en el acuerdo laboral al que nos referimos.

*No serán las últimas:
el acuerdo
laboral
las ha
ampliado.*

Pero... ¿podemos decir que esto sea positivo? Pues entendemos que sí. Es más, nos atrevemos a aventurar que lo es para ambas partes: empresa y nuestros ya pronto excompañeros y excompañeras. Para la primera porque, realizado el esfuerzo de dotaciones a que le obliga la legislación, cuanto antes empieza a hacer uso de ellas antes comienza a ver sus frutos, vía reducción del importe de la nómina. Para quienes se van, y respetada la voluntariedad en cualquier caso, porque al fin ven llegado tan ansiado día.

Entonces, si un adelanto de las prejubilaciones satisface a todas las partes, ¿por qué no acelerar el plan previsto para el 2014? Desde CCOO pedimos que así se haga, que se lleven a cabo ya, en su totalidad, en el mes de enero del próximo año.

*Pedimos su
adelanto a
enero de 2014*

Y es que no le vemos sino ventajas. A la ya mencionada de un menor montante salarial para la entidad, vendrían añadidas otras desde el marco de la planificación: conocimiento del tamaño real de la plantilla, determinación exacta de las necesidades de dotación de oficinas y departamentos de cara a garantizar un servicio eficaz y de calidad, previsión de vacaciones...

Hace falta que Kutxabank lo vea como nosotros. ¿Será ello posible? Seamos optimistas en que así será: la esperanza siempre ha de ser lo último a perder.

Tiempos de renovación

Aunque sabíamos que estábamos ante un hecho anunciado, nos hemos encontrado casi de sopetón con la próxima jubilación de Patxi Ruiz, cabeza visible de nuestra formación a la hora de afrontar los temas laborales, ayer con las cajas vizcainas y hoy en los inicios de Kutxabank.



Ha sido como algo que ves venir en el horizonte y que te resistes a creer que llegará, pero que lo hace irremisiblemente. Sí, Patxi se jubila, y su cargo como Secretario General de nuestra sección sindical ha pasado a recaer en nuestro compañero Eloy.

En una reunión en la que contamos con la presencia de Chema Martínez, Secretario General de Comfia-CCOO a nivel estatal, Eloy fue elegido con el voto unánime de quienes componemos la comisión ejecutiva de la sección sindical de Comisiones Obreras en Kutxabank.

Aunque el listón dejado por Patxi está alto, y el reto de sustituirle no es para nada despreciable, estamos seguros de la capacidad de Eloy para acometer tan formidable desafío y convencidos de que sabrá llevarnos a buen puerto. En el camino podrá contar con el apoyo y colaboración de todas las personas que integramos CCOO en Kutxabank.



¡Ánimo en el desafío; fortuna en los resultados!



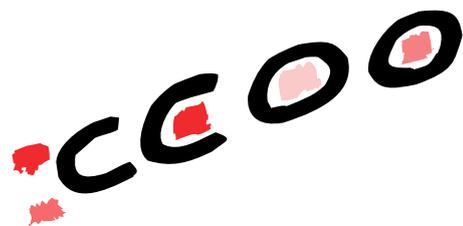
DEJAN DE ESTAR EN ACTIVO...

Parecía posible aunque no probable, pero al final ha resultado que sí, que se van. Dejan su actividad laboral y ganan 1.560 horas más de tiempo libre, que estamos seguros de que algunas seguirán compartiendo con nosotros. Nos quedamos con la certeza de que les debemos mucho: su enorme labor sindical y personal son merecedoras de reconocimiento, y vaya por delante el nuestro más sincero.



Se va **Patxi Ruiz**, “il capo de tutti capi”, el Gran Capitán, el navarro, en suma. Hasta hace poco Secretario General de nuestra sección sindical, nos deja una persona que se ha dedicado al sindicalismo desde sus inicios en la Caja de Ahorros Vizcaína y cuya aportación a nuestra entidad es incuestionable. La única persona que conozcamos, ¡y mira que conocemos gente!, capaz de convencerte de que una buena tormenta es buena para tu huerta; siendo así, que tú no tienes huerta. En su caso el golf, deporte tan en boga, parece que quedará al margen, dada la consabida aversión de este compañero a la citada actividad, si bien es cierto que últimamente han surgido dudas.

También lo hace **Juan Ordoñana**, “el guía”, durante muchos años máxima figura de nuestro sindicato en los comités de empresa de la Caja Provincial de Álava, donde se inició en la actividad bancaria, que continuó en la Vital y que finaliza ahora en nuestra empresa. Artífice destacado del mejor convenio existente hoy en el entorno Kutxabank, al que contribuyó con su certera visión de la realidad del momento, gracias a su capacidad de análisis envidiable. Persona de labia fácil, capaz de embelesar a partidarios y adversarios. Si ya lo potencias con un buen gin-tonic, la tertulia puede llegar a rayar en la hilaridad. En el golf no lo vemos, más nos lo imaginamos paseando a su perro y en selectas rutas gastronómicas.



Se va **Christian Sobrado**, “el editor”, y el sindicato pierde al mejor maquetador de la historia de este boletín que tienes en tus manos. A él le debemos su diseño actual, parte importante de nuestra imagen como sección sindical. Un gran elemento, aportador de templanza, y gran amigo. En este caso sí, el mundo del golf gana a un jugador con un amplio margen de mejora que, sin duda, nos dará enormes alegrías.



Y se ha ido ya **Jesús Etxebarria**, “el Siso” para los amigos. El mejor moderador de Europa para que las reuniones acabasen pronto. Mítica es esa frase de “bueno, nada más, ¿no?... Pues nos vamos”. La frase no es literal, pero es que lo literal sería un tanto obsceno y no, no procede. Aquí el golf no gana nada porque, desde la inanidad, su margen de mejora es imperceptible.

Bueno, en todo caso aún quedarán jornadas amistosas en torno a una buena mesa, de un frontón o donde sea, que todo será bienvenido.

**Salud compañeros...
y gracias por todo.**

Boletín de Afiliación

Nombre y Apellidos _____
 Domicilio _____ Localidad _____
 Código Postal _____ Teléfono _____
 D.N.I. _____ Nº Cuenta _____
 Sucursal o Servicio _____ Teléfono _____

Firma



Cumplimenta este boletín y entrégalo a cualquier delegado o delegada de CC OO de Kutxabank

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CC OO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en el que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes, así como, en todo caso, a la C.S. CC OO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CC OO: <http://www.ccoo.es/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CC OO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de C.S. CC OO (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tu derecho de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a C.S. CC OO con domicilio sito en la c/ Fernández de la Hoz nº 12 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un e-mail a lpd@cco.es o llamar por teléfono al 917028077.