



«Los empleados de Kutxabank no son unos privilegiados, trabajan en una entidad de éxito»

Patxi Ruiz Secretario general de la sección sindical de Comfia-CC OO en Kutxabank



JULIO DÍAZ DE ALDA

Tras la afirmación de Mario Fernández de que la plantilla es la más cara de España, CC OO le responde que los costes son altos por una falta de previsión de los gestores

BILBAO. Patxi Ruiz (Pamplona, 1950) lleva las riendas de Comisiones Obreras en Kutxabank, donde trabaja desde hace 33 años, cuando ingresó en la antigua Caja de Ahorros Provincial de Vizcaya. En un momento especialmente delicado para el sector financiero español, la entidad afronta el reto de firmar el que será su primer convenio colectivo. CC OO –sindicato mayoritario en Kutxabank– apuesta por construir ese pacto desde lo esencial de los acuerdos que ya tienen las tres cajas vascas. Ruiz achaca a los gestores de Kutxabank una notable falta de previsión sobre los excedentes de personal cuando se diseñó la integración de BBK, Kutxa y Vital, y pone por delante el mantenimiento del empleo. Y advierte de que no aceptará medidas traumáticas para la plantilla. Dispuesto a buscar soluciones que ayuden al banco a sortear la complicada coyuntura que imponen la crisis y las exigencias de la troika, hace un llamamiento a ELA para que sume fuerzas y deje de ser, como LAB, dice, un mero «espectador» en la negociación.

–Mario Fernández dice que la plantilla de Kutxabank es la más cara de España. ¿Cómo se le queda el cuerpo al escuchar esto?

–Antes de nada, hay que contextualizar. En los últimos tres años todo el sector ha vivido un intensísimo proceso de prejubilaciones, con el que ha drenado la plantilla de más edad y más cara. Ha salido todo el mundo por encima de 55 años, mientras en Kutxabank trabaja el 70% de los mayores de 60 de toda la banca española. Tenemos una plantilla muy mayor en Euskadi.

–¿Pero, existe o no un problema de costes laborales?

–Lo que hay es una previsión mal hecha. En 2011, el banco hizo un cálculo excesivamente optimista, a pesar de nuestra insistencia de que había que ser más previsores y de que el cuadro de prejubilaciones que se hizo (450 personas, con salida en 2012 y 2013) no sería suficiente. Además, la crisis ha sido más larga y profunda de lo que se esperaba y,



Patxi Ruiz, responsable de CC OO en Kutxabank, en un momento de la entrevista, en la sede del sindicato en Bilbao. :: FERNANDO GÓMEZ

en paralelo, la integración de los servicios centrales en Euskadi y de las oficinas fuera han generado más excedentes de lo estimado. Eso es lo que presiona los costes. Insistimos entonces y también ahora en fijar un calendario más amplio de salidas voluntarias, pero la empresa se ha instalado en una negativa rotunda.

–¿Entonces?

–Lo que está claro es que el coste de personal no ha supuesto ninguna dificultad para que las cajas de Kutxabank se hayan situado como las más punteras en solvencia y fortaleza, y también en Obra Social. No vamos a pedir perdón por el convenio de BBK, Kutxa y Vital, resultado de más de 30 años de negociación colectiva y que se ha demostrado un instrumento válido para abordar necesidades coyunturales. Nuestra primera e irrenunciable premisa es el empleo. Eso es así.

–¿Les dice el banco cuánta gente 'sobra'?

–Es complicado cifrar el excedente; la propia empresa maneja internamente este dato, que nunca acaba de fijar de forma taxativa y que, es verdad, se puede medir de muchas maneras. En 2011 se plantearon salidas de gente con 62 años cumpli-

dos, y se ha de dar continuidad a ese instrumento. Se pueden aprovechar elementos de la nueva legislación, como la jubilación voluntaria a los 63 años. La salida del 10% de los más mayores puede provocar una caída de costes del 13% o 14%. De hecho, el programa de 2011 supondrá un impacto positivo en 2014 de más de 50 millones de euros.

–¿Qué pide la empresa para el que será el primer convenio colectivo de Kutxabank?

–Su planteamiento pasa por importantes recortes de gastos y reducciones de derechos. Se trata de fórmulas de alto coste individual que, sin embargo, si las traduces a la cuenta de resultados tendrían menos impacto que buscar una salida a los nacidos en el 1953 y 1954.

–¿Hablamos de rebajas de sueldos?

–No solo salarios. Hay un montón

de componentes que, en último término, suponen coste económico. Comisiones les ha trasladado que tenemos que ser capaces de distinguir los elementos coyunturales de otros estructurales. No es un convenio fácil de negociar, pues son tres plantillas que llegan con tres pactos con elementos troncales pero también peculiaridades. El primer convenio de Kutxabank tiene que construirse sobre los materiales centrales de los de BBK, Kutxa y Vital, que siguen siendo válidos a medio y largo plazo.

–¿Hasta dónde están dispuestos a ceder? ¿Cuáles son sus principales líneas rojas?

–No me gusta hablar en esos términos. Somos conscientes de la dureza de la crisis, y en las cuestiones más coyunturales que estén en relación con los incrementos salaria-

les estamos dispuestos a hacer un esfuerzo y a llegar a acuerdos que quiten presión. A lo largo de los últimos 30 años hemos demostrado nuestra disposición al diálogo, y no nos vamos a desentender de los elementos más inmediatos que haya que resolver. Las subidas salariales se negocian para los tres años del convenio y, bueno, podemos verlo. Es cuestión de encontrar un punto de equilibrio.

–¿Qué plazos manejan?

–Hay dos fechas clave. El 31 de diciembre de 2014 vencen el Acuerdo Laboral firmado en la integración y los convenios de Kutxa y Vital al agotarse el año de plazo de ultraactividad. Por otra parte, el 8 de julio de este año, fatalmente, acaba el convenio de BBK; esperemos que en ese momento la empresa actúe con responsabilidad y no abra

LAS FRASES

Recesión

«Somos conscientes de la dureza de la crisis y estamos dispuestos a hacer un esfuerzo»

Cuestión de edad

«En Kutxabank trabaja el 70% de todos los mayores de 60 años de la banca española»

Conceptos

«Vamos a acabar llamando privilegiado a quien tenga un contrato fijo y una retribución razonable»



un nuevo frente en las relaciones laborales. El Acuerdo Laboral mandaba a los firmantes y al resto de centrales a firmar un convenio antes de 2015, y si fuera antes de este 8 de julio dotaría de más seguridad a todo el proceso. Nuestra voluntad es también renovar el Acuerdo Laboral con las mismas garantías de empleo y de ausencia de medidas traumáticas para los que no puedan acceder a las prejubilaciones.

–En cualquier caso, costará ceder cuando, en cierto modo, se les achaca ser unos privilegiados.

–Vamos a acabar llamando privilegiado a quien tenga un contrato fijo y una retribución razonable (señala muy serio). Eso no es más que una pervisión ideológica del discurso dominante. Los empleados de Kutxabank no son privilegiados, sino trabajadores de una entidad de éxito en la que los costes laborales nunca han sido un problema para alcanzar un lugar destacado y devolver a la sociedad buena parte del beneficio.

Sin medidas traumáticas

–¿Pero, se apretarán el cinturón?

–Podemos hacer esfuerzos en el terreno que lleve a la empresa a pasar el mal trago, pero siempre en un contexto más amplio y con la mirada puesta en el futuro y el mantenimiento del empleo. No vamos a desmantelar los convenios al calor de situaciones coyunturales. Pondremos en primer término las garantías y el que Kutxabank siga sin extinciones forzadas de contratos. Es posible hacer ajustes sin medidas traumáticas.

–Los sindicatos abertzales reclaman un convenio de marco exclusivamente vasco. ¿Qué les parece?

–No lo compartimos; el eje debe ser el de unidad de empresa. Eso debilita el frente sindical y deja a ELA y LAB como meros espectadores de los esfuerzos de los demás. El eje debe ser el de la unidad de empresa. Yo les invitaría a reflexionar, sobre todo a ELA, que ha sido, al menos en BBK, importante en la conformación de acuerdos en el pasado, además de por su cuota de representación sindical. El caso de LAB es distinto, pues se pueden contar con los dedos de una mano, y sobran la mitad, las veces que en 30 años ha firmado un convenio en alguna de las cajas. Las relaciones intersindicales en Kutxabank son manifiestamente mejorables, y no tenemos una idea muy clara de qué

hacer para que esto mejore. El Acuerdo Laboral estuvo abierto a todos, y es difícil entender por qué algunos no se sumaron a un pacto de no salidas traumáticas, condiciones muy razonables con subidas del IPC en 2011, 2012 y 2013 y que dejaba ya fijadas para el convenio cuestiones como la jornada o los elementos de previsión social voluntaria. De todos modos, no soy optimista sobre que este asunto pueda cambiar.

–Como sucedió con el Acuerdo Laboral, en el convenio bastaría la firma de CC OO, Pixkanaka y el Grupo Independiente de Vital...

–Así es. Eso suma el 65% de la representación. La incorporación de las centrales nacionalistas sería conveniente pero no imprescindible. Pero ahora, más que incógnitas sobre los posibles firmantes, la cuestión es si vamos a encontrar en la empresa un terreno amplio en el que fraguar acuerdos.

–¿Corre peligro la independencia de Kutxabank por las continuas exigencias del Ministerio de Economía y de la troika?

–A nosotros nos parece interesante que, a largo plazo, la propiedad de Kutxabank se mantenga en poder de las tres cajas. Esto es algo que estuvo muy presente en los acuerdos de integración de BBK, Kutxa y Vital. La amenaza para el banco viene de dos frentes: el regulatorio, alentado por los lobbies bancarios que en Europa quieren acabar con las cajas de ahorros. Y, de otra parte, de un más que improbable descalabro de la entidad. Una venta forzada de las participadas –como persigue Bruselas– sería un expolio, una estafa.

–Habla usted como Mario Fernández...

–Es lo que creemos.

–¿Cómo ve el sindicato el recorte en la Obra Social?

–Somos conscientes de que ese servicio vive de los beneficios del banco, pero lo vemos con preocupación. La mayor amenaza para la Obra Social es que Kutxabank no sea viable. Nos parece, eso sí, que se debería haber recortado más en cuestiones de mecenazgo –Guggenheim, Bellas Artes o Alhóndiga–, que parecen más un gasto de marketing. Esperamos que la situación remonte y que se mantenga el compromiso de dedicar el 30% de las ganancias a dividendo social. Somos, junto a La Caixa, las dos únicas entidades que hacemos Obra social. Esto no se le puede olvidar a nadie.

División sindical

«La incorporación de las centrales nacionalistas (al convenio) sería deseable pero no imprescindible»

Obra Social

«La mayor amenaza para la Obra Social de Kutxabank es que el banco no sea viable»