



Sección sindical de CC OO - BBK

Rodriguez Arias 1-4º - 48008 Bilbo

Tf.: 94 401 70 24 - 94 401 70 29

Fax 94 401 70 29

e-mail: bbk@comfia.ccoo.es

www.comfia.net/bbk/

noviembre 2011 azaroa

Nº 259



lurzoru *irmoan*

BBK, KUTXA eta VITALEko Asanbleek KUTXABANK proiektuari argi berdea eman eta gero, finantza arloko krisiak usteltzan dirau, eskandaluak barne. Atzeraldia, posibilitatea baino, errealitate bilakatu da; langabezi tasak igotzen darrai eta inor ez da gai etorkizunera hipotesi bat formulatzeko, epe erdi edo luzera (euroak existitzen jarraituko du 6 hilabete barru?).

Ekaitz honen erdian, finantza arloko negoziozko kolektiboa egoera dramatikoan aurkitzen da: mahai gainean banka eta aurrezki arloko hitzarmen kolektiboak ditugu -urtarrietik blokeatutak- eta patronalak aurretiaz inoiz ikusitako proposamenak jaulki ditu: soldataren igoeraren geldiarazte desregularizazioa. Eta larriagoa dena oraindik, hainbat entitateen krisialdiak enplegua mehatxatzen du berriz ere, oraingoan aurretiko erretiro bidez xurgatu ezin izango dena.

en tierra *firme*

Dos meses después de la aprobación por las Asambleas de BBK, Kutxa y Vital del proyecto KUTXABANK, la crisis del sector financiero sigue pudriéndose, con escándalos incluidos; la recesión es algo más que una posibilidad, el desempleo sigue rampante y nadie es capaz de establecer una hipótesis de futuro a corto o medio plazo (¿habrá euro dentro de 6 meses?).

En medio de ese vendaval, la negociación colectiva en el sector financiero atraviesa por una situación dramática: sobre las mesas de los convenios de banca y ahorro, bloqueados desde enero, las patronales han colocado cuestiones nunca vistas hasta ahora: congelación salarial radical, paralización del devengo de la antigüedad y de los ascensos vegetativos, desregulación total de la jornada. Y más grave aún, la crisis de muchas entidades vuelve a amenazar gravemente el empleo, que ya no se podrá absorber con prejubilaciones.

Mientras tanto, en BBK, en las cajas vascas, el acuerdo alcanzado por CC OO dota a las plantillas de estabilidad y seguridad. Cierra el paso a medidas traumáticas sobre el empleo, garantiza la continuidad de las relaciones laborales y de las condiciones de convenio, articula medio millar de prejubilaciones, protege la movilidad geográfica, consolida la jornada de la BBK –extendiéndola a resto de colectivos- y nuestro sistema de previsión social –introduciendo la voluntariedad efectiva- y garantiza el IPC ¡para tres años! Repetimos estabilidad y seguridad en momentos de tremenda incertidumbre.

Y el acuerdo comienza a materializarse: apertura de la adhesión al programa de prejubilaciones, inicio de los trámites para hacer efectiva la voluntariedad de las aportaciones a la EPSV (que no se podrá materializar hasta la Asamblea de Hazia de marzo, ya que exige cambio de estatutos), actualización salarial en noviembre, con sus correspondientes atrasos desde enero (en nuestro caso con carácter de adelanto a cuenta).

Este es el resultado de nuestro trabajo y de nuestro compromiso con los intereses de la plantilla. Un trabajo que en BBK hemos tenido que desarrollarlo en solitario. Y no hemos hecho más que lo exigible a cualquier sindicato en una situación tan grave como la que estamos viviendo.

Desde el primer día, una vez reiterada nuestra postura contraria a la “bancarización” de las cajas, a la vista de que era un proceso que, como se vio con el apoyo de todo el arco parlamentario a la propuesta de bankarización, no íbamos a poder evitar, en vez de lamentarnos y retirarnos al cuarto oscuro a llorar por la leche derramada, empezamos a trabajar para intentar alcanzar un acuerdo laboral que protegiera a las plantillas.

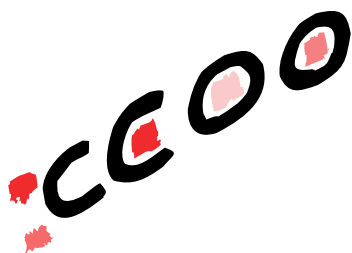
Porque no grave, sino gravísimo, hubiera sido que, tras la pirueta de los campeones de la antibankarización (la izquierda abertzale) que hacía irrelevantes los votos sindicales en las asambleas, nos hubiéramos encontrado con integración y sin acuerdo laboral. Entonces sí que el convenio de banca hubiera sido una amenaza cierta, entonces sí que las plantillas se hubieran quedado a la intemperie, entonces sí que las prejubilaciones se habrían quedado cortas y la jornada de Kutxa pendería como una amenaza. Entonces, en definitiva, todas las catástrofes que la “cofradía del no” nos venía anunciando hubieran podido materializarse.

Efectivamente, es muy fácil y cómodo tumbarse a la bartola y “fumarse un puro” mientras se descalifica a CC OO: ¿El acuerdo laboral? ¡bah! una fruslería; ¿las prejubilaciones? ¡menuda mierda!; ¿el IPC para tres años? ¡literalmente una limosna! (ELA en Kutxa ha pedido el IPC+5, eso sí que es un sindicato combativo); ¿la situación económica? ¡a mi qué me cuenta, oiga!; ¿la crisis del sector? ¡cuentos chinos!; ¿la situación de la negociación colectiva? ¡no me venga con milongas!

Más fácil, efectivamente, hubiera sido actuar como lo han hecho otros, refugiados tras distintos burladeros, ya sean el “ámbito vasco” o el “blindaje”, para justificar su inoperancia en el ruedo en el que se estaban dilucidando cuestiones fundamentales para la plantilla.

Es muy fácil. Pero, ¿es medianamente responsable?

Hemos logrado un acuerdo que a estas alturas ya todos conocemos y, en el ámbito de la BBK, lo hemos hecho SOLOS, sin la ayuda de ningún otro sindicato. Ahora es el momento de mirar hacia delante y continuar trabajando para que esta nueva época que nos toca vivir junto al resto de cajas vascas se desarrolle con normalidad y siempre defendiendo los derechos de las plantillas.



la sindicatura del NO

De todos los sindicatos con representación en la BBK, sólo CC OO ha firmado el acuerdo laboral con las cajas para preservar el futuro y derechos de la plantilla. Durante estos 6 meses hemos sido objeto de críticas infundadas, cuando no de auténticas difamaciones.

Hasta este momento no hemos querido responder a las insidias que se han soltado al aire por otros sindicatos, simplemente porque teníamos mucho trabajo discutiendo y proponiendo medidas que dotaran de tranquilidad y seguridad a las plantillas. Necesitábamos un buen acuerdo laboral, con extraordinaria importancia para toda la plantilla.

Ahora que ha terminado esta fase del proceso, ha llegado el momento de poner a cada uno en su sitio, de poner todas las cartas sobre la mesa.

ELA

Han dejado muy claro en todo este tiempo que sólo les preocupa sus intereses como sindicato, no las personas. Su único objetivo es el tan cacareado “ámbito vasco” para excluir al 30% de la plantilla de la negociación. Preocuparse por asegurar los puestos de trabajo, defender prejubilaciones, compensaciones a la movilidad o que exista un convenio colectivo en vigor se ha demostrado que son aspectos irrelevantes para este sindicato que sólo se preocupa de “su ámbito”. El ámbito que debía preocuparles es el ámbito laboral, y no el político donde se han entregado de pleno en los últimos tiempos. Es triste y lamentable observar cómo un sindicato que en otros momentos ha tenido un papel destacado en las negociaciones (ver todos los convenios firmados por ELA en BBK) ahora se auto-excluya y estén desaparecidos en todo el proceso.

ALE

No han sorprendido, en su línea. Su única actividad y finalidad conocida es criticar a CC OO, así que han cumplido a rajatabla con su función. Fieles representantes de la generación “ni-ni”: ni una propuesta, ni una intervención medio-seria en todas las mesas laborales convocadas, ni una defensa de un convenio único para toda la plantilla. En su mérito sólo su comunicado conjunto con ELA y LAB, defendiendo su anti-CC OO recalcitrante. Por cierto, memorables sus ataques a la plantilla de Kutxa y Vital, ¿tendrán el valor de mirar a la cara a nuestros nuevos compañeros?

LAB

Ver para creer. Seis meses inundando a la plantilla con correos denunciando la “bancarización”, y aportando el argumentario completo de su “Ekai Center” para que en los últimos días sus correligionarios de Bildu les dejen con “las vergüenzas al aire” y les obliguen a hacer una pirueta de esas “donde dije Diego...”. Eso sí, el ámbito es el ámbito, y esa es también su única preocupación. El resto de cuestiones laborales son accesorias: quién se va a preocupar por una actualización salarial de la plantilla si lo que importa es lo que importa.

ASPEM

Tampoco han sorprendido, a lo suyo, nada de nada de nada. Su única intervención en la primera mesa de la fusión les delató y expresó a la perfección su interés en todo el proceso: el corte de mangas con que despidió su intervención el representante de Aspem fue definitorio de sus intenciones. Sobran los comentarios.

En resumen, no, no y no. Su mantra, al que están atados como náufragos al palo del barco: “¡la culpa de todo la tiene CC OO!”. Sus logros para la plantilla desde esa posición: cero patatero. Para ellos todo queda a la espera del cuerno de la abundancia que supondría “el ámbito vasco de negociación”, cuestión a la que, por cierto, no han aportado ningún argumento mínimamente creíble.

Las propuestas de COMFIA-CC OO

Reiteramos nuestra exigencia de máxima TRANSPARENCIA sobre remuneraciones, préstamos y blindajes. Planteamos una LIMITACIÓN y PROPORCIONALIDAD de remuneraciones de la cúpula. Y exigimos que la reestructuración del sector se base en el concepto de SOSTENIBILIDAD y en los esfuerzos compartidos



Máxima transparencia

- Unificación** de la información a facilitar en el Informe de Gobierno Corporativo y en el Informe sobre remuneraciones de Consejeros.
- Máximo nivel de detalle** sobre remuneraciones a corto plazo, en especie y diferidas, préstamos y blindajes.
- Obligación de **información individualizada** sobre todos los conceptos e integrantes de la cúpula, tanto Consejeros como Alta Dirección.

120

Limitación y proporcionalidad de remuneraciones

- Fijación de un límite general para las remuneraciones de Consejeros y Alta Dirección, en base a un **% máximo de los beneficios**.
- Fijación de un tope de remuneraciones inferior al general para la cúpula de entidades receptoras de **ayudas públicas**, como se hizo en Alemania o EEUU en la capitalización del sector.
- Racionalización en los Bancos propiedad de cajas** del coste producido por estructuras de gobierno y dirección multiplicadas.

Consulta el dossier completo en <http://www.comfia.net/html/22208.html>



Sostenibilidad

- ❑ Los últimos episodios protagonizados por algunas entidades son paradigma de lo **socialmente repugnante** frente a lo socialmente responsable, y socavan la credibilidad del conjunto del sector.

La reestructuración del sector debe asentarse en la sostenibilidad económica, social y laboral, no sobre la doblez de discursos sobre excedentes de plantilla y congelación salarial, en paralelo a incrementos no proporcionados de remuneraciones de la cúpula.

El momento de una regulación social

- ❑ Es por tanto, ahora más que nunca, el momento de abordar la “**regulación social**” de **las remuneraciones de las cúpulas** que COMFIA-CC OO ya planteó hace casi 3 años en las cartas dirigidas a las Patronales del sector, bajo los criterios de transparencia, proporcionalidad y sostenibilidad económica, social y laboral.
- ❑ En esta línea han avanzado en parte con recortes, órdenes y circulares el Ministerio de Economía, el Banco de España y la CNMV.
- ❑ No obstante, entendemos que **la situación actual obliga a ir más allá** en transparencia -individualización de toda la cúpula directiva-, proporcionalidad -fijando límites en base a parámetros objetivos y a percepción de ayudas públicas- y criterios de sostenibilidad.

Y, evidentemente, la situación actual y los datos de este informe deberían obligar a las Patronales del sector a abandonar dobles lenguajes y, desde el mismo ejercicio de responsabilidad que ya vienen haciendo las plantillas, cerrar de forma equilibrada los convenios colectivos de Banca, Ahorro y Rurales, que resultan vitales para delimitar un marco estable en el que acometer la reestructuración bajo el principio de esfuerzo compartido.

Consulta el dossier completo en <http://www.comfia.net/html/22208.html>

simplemente VERGONZOSO

En páginas anteriores incluimos la quinta y última entrega (las cuatro anteriores se han remitido por correo electrónico a toda la plantilla) del exhaustivo dossier elaborado por COMFIA - CC OO sobre el asunto de las indemnizaciones y blindajes de directivos de diversas entidades financieras. Dicho dossier, completo, se encuentra disponible para su consulta en www.comfia.net.

Cualquier persona medianamente cabal se ruboriza al observar cómo los causantes de las quiebras de muchas cajas y el consiguiente gasto de dinero público para sanearlas, encima se llevan como premio indemnizaciones escandalosas o pensiones vitalicias cuantiosas.

Resulta gracioso cómo ahora parece que nuestros políticos se ponen todos de acuerdo en criticar estas indemnizaciones, cuando resulta que todas esas personas han sido “puestas a dedo” por los propios políticos, y durante mucho tiempo se ha sabido que esos sueldos y gastos desmesurados existían. No es casualidad que en la mayoría de los casos coincidan esas prebendas con Cajas que se han ido a pique. O que sea en estas en donde salta el escándalo. Llegan nuevos gestores, del FROB en muchos casos, y levantan las alfombras.

Y para cometer estos “atracos de guante blanco” se valen de sus mayorías y secretos inconfesables. Valga cómo ejemplo que CC OO ha venido preguntando reiteradamente en el consejo de administración de Caixa Galicia para que se aclaren estos sueldos, y la respuesta ha sido siempre la misma: “se trata de cuestiones privadas”. Privadas sí, pero con el dinero de todos.

Y esos eran algunos de los directivos que, convenio tras convenio, pedían rebajar las condiciones laborales de las plantillas de sus cajas. ¿Para que se lo llevaran ellos?

Por salud e higiene democrática, debemos acabar ya con esas indemnizaciones y sueldos exagerados. Se debe regular la transparencia y publicidad. Al Banco de España y su gobernador, que continuamente nos están recordando que hay que rebajar los sueldos de los trabajadores, liberalizar los despidos, y otras lindezas similares, no les recordamos ningún circular exigiendo transparencia y... un poco de vergüenza. Así nos luce el pelo....



el caso de BBK

Como en otras cajas, en BBK existe una Comisión de Retribuciones dentro del Consejo compuesta por tres miembros del mismo. Es la que estudia y hace la propuesta de las retribuciones de la alta dirección al Consejo. A pesar de que se cumple la normativa, la información que se suministra al consejo es muy limitada y no permite hacerse una idea cabal del asunto, por lo que los representantes de CC OO en el Consejo se han abstenido siempre en la votación sobre las propuestas de la Comisión de Retribuciones. Asimismo hemos propuesto reiteradamente que la representación del personal forme parte de dicha Comisión y como esa petición no ha sido atendida no hemos apoyado su composición.

sentencia sobre : Lapidaria la mesa del convenio :

Como informamos en su momento, a primeros de octubre la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional emitió sentencia sobre la demanda, promovida por ELA, LAB y ASPEM, contra la constitución de la Mesa Negociadora del convenio colectivo de BBK. (Hay que decir que LAB desistió de la demanda al no comparecer en el juicio)

La sentencia desestima todas y cada una de las peticiones de los demandantes, validando en esa instancia los pasos dados y, en consecuencia, la legalidad de la Mesa Negociadora constituida.

Hay algunos aspectos de la sentencia que nos gustaría comentar: El centro de sus fundamentos de derecho es que la constitución de la mesa del convenio de BBK, se ha ajustado plenamente a derecho y no lesiona los intereses de los demandantes, al haberse excluido ellos voluntariamente de las negociaciones y del ámbito en el que se ha venido negociando el convenio.

Dice la sentencia:

“..el precepto impone, como regla general, el mantenimiento de la unidad de negociación originaria, dentro de las cuales las partes estarán obligadas a negociar de buena fe..... debe concluirse que no se ha vulnerado, de ningún modo, el derecho a la libertad sindical de los sindicatos demandantes... de manera que la exclusión de los demandantes de dicho proceso negociador no ha sido impuesta por ninguno de los demandados, sino que está causada por el propio cálculo e interés de los demandantes, quienes se autoexcluyeron voluntariamente de la negociación, lo que obliga a desestimar íntegramente la demanda.”

Asimismo, la sentencia es meridianamente clara sobre la famosa disputa votos-delegados (que ELA y LAB no plantean en ninguna otra empresa o sector, por cierto), estableciendo que la mesa negociadora debe componerse en función de los representantes obtenidos por cada sindicato en las elecciones sindicales y en ningún caso en función de los votos:

“..puesto que dicha composición choca frontalmente con lo mandado por los arts 87.1 y 88.1 del ET, donde se establece precisamente que la comisión negociadora debe conformarse en función del número de representantes electos... puesto que ambos preceptos son imperativos y deben respetarse en sus propios términos..”

Así de lapidaria ha resultado la sentencia, que, por cierto, no hemos provocado nosotros.

¿Sujetarse a la legalidad es una treta para obtener “ventajas en beneficio propio”? Lo cierto es que dar seguridad jurídica a los procesos negociadores no es una tontería. Los acuerdos contruidos desde la ilegalidad pueden llegar a ser muy problemáticos al estar al páiro de cualquier impugnación.

Ahora bien, que esa línea de argumentación la usen los demandantes para defender una “verdadera democracia” es la monda. Como es sabido, vienen combinando la pretensión de que la mesa se compusiera por votos, con el intento de impedir, a través de impugnaciones legales, la celebración de elecciones sindicales, y por lo tanto de la participación y la emisión del voto, en un buen número de provincias, en base a una interpretación no pacífica de la normativa electoral (que no es pacífica, incluso legalmente, lo expresa el que las elecciones se han anulado en algunas provincias y se han validado en otras, existiendo las mismas circunstancias en todos los casos). Es decir, que se combina un supuesto de “máxima democracia”, por encima de la legalidad si es preciso, con intentar por todos los medios que centenares de personas de la plantilla no puedan celebrar elecciones y, en consecuencia, tampoco puedan emitir su voto. Curioso fervor democrático ¿no?

Si uno se quiere acoger a la legalidad, como hacen ELA, LAB y ASPEM, debería ser con todas las consecuencias ¿no? Para lo bueno y para lo malo.

No nos engañemos, lo que está detrás de todo este jaleo sobre ámbitos, votos, delegados, no es sino el intento de los demandantes de excluir a una parte de la plantilla del derecho a la negociación del convenio colectivo de su empresa. Ni más ni menos.

Pero hay que recordar que el convenio de BBK, el actualmente vigente, es el resultado de sucesivas negociaciones, desde el año 90, en las que nunca ha faltado la firma de ELA, y en la que nunca CCOO ha tenido mayoría absoluta (ahora, por cierto, tampoco). Y el convenio era de ámbito estatal. Pretender achacar, ahora, supuestas maldades del convenio a su ámbito tiene muy poco pase.



Los demandantes que quedan, LAB desistió “de facto” de la demanda al no comparecer en el juicio, recurrirán la sentencia, pero sea cual sea la suerte de dicho recurso en el Supremo, sus efectos prácticos serán muy limitados, por decir algo suave. El 1 de enero, las tres plantillas de las cajas serán una y tendremos delante el reto de negociar el convenio de Kutxabank, que no va a ser un trámite precisamente en los tiempos que corren.

Y la realidad sindical en la nueva empresa es la que es. Ya entendemos que es más cómodo aferrarse a la búsqueda de un chivo expiatorio –CC OO, por supuesto- y seguir enzarzados en la búsqueda de “la madre de todas las soluciones” -el ámbito vasco de negociación, por supuesto- pero no nos parece lo más responsable.

Kutxa - Vital

El jueves día 11 de Noviembre se han firmado los Convenios Colectivos de Vital y Kutxa. Tal y como se recogía en el Acuerdo Laboral, estos convenios tienen una vigencia de 3 años (o hasta que sean sustituidos por el nuevo Convenio Colectivo de Kutxabank) y un incremento salarial vinculado a la evolución del IPC. Así pues, las plantillas de Kutxa y Vital se aseguran su actualización salarial (en los años 2011, 2012 y 2013) y el mantenimiento de sus condiciones laborales.

No es necesario hacer un recorrido por la situación socioeconómica actual para saber que vivimos tiempos muy difíciles, para la mayoría de los ciudadanos, los más complicados de nuestra historia: paro, recortes, congelaciones, convenios a la baja, jornadas más largas, la sanidad y la educación en peligro,... Esta es la cruda realidad.

Y frente a estos momentos inciertos, las plantillas de Kutxa y Vital han recibido la certidumbre de la prórroga de sus Convenios Colectivos. Y esto, en los tiempos que corren, no es moco de pavo.

Sin embargo, en BBK, hay sindicatos que siguen la táctica del avestruz: "si oculto la cabeza y no lo veo, nada malo me pasará"; y otros sindicatos que están ahí arriba, en el monte, con su personal guerra de guerrillas, importándoles muy poco lo que sucede abajo en el pueblo.

Cada palo que aguante su vela. En CC OO hemos preferido ofrecer la certidumbre del Acuerdo Laboral que garantiza derechos y aleja peligros, y ya nos hubiera gustado también garantizar el Convenio Colectivo. No ha sido posible. Aún así hemos arrancado de la dirección el compromiso de una subida a cuenta del 2% (¡qué poco les debe parecer a aquellos que piden el IPC+5!).



Boletín de Afiliación

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

Firma

Enviar a CC.OO. - BBK Rodriguez Arias, 1 - 4º

