

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

Sección  
Sindical de  
CC OO  
Kutzabank

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 13

junio 2013 **ekaina**

[www.comfia.net/kutxabank/](http://www.comfia.net/kutxabank/)

## Activada la cuenta atrás

10, 9, 8,... La cuenta atrás ha comenzado. En apenas 10 días podríamos empezar a conocer las consecuencias de la irresponsabilidad de quienes hace ya casi dos años se negaron a firmar un convenio que garantizaba el IPC y el mantenimiento de todas las condiciones laborales a la plantilla de bbk hasta la firma de un nuevo convenio o, en último término, hasta el 31 de diciembre de 2014.

El 8 de julio es el día D. El convenio colectivo de bbk desaparecerá como norma legal de obligado cumplimiento, víctima de la última reforma laboral. Llevamos mucho tiempo con la mesa de negociación abierta, con el objetivo de evitar que una parte de la plantilla quede desprotegida a partir de esa fecha y, sinceramente, a día de hoy, algunos planteamientos de la empresa hacen imposible un acuerdo.

# Atzerako kontaketa bizkortua

2013

Julio

8

Uztaila

10, 9, 8,... Atzerako kontaketa martxan dago jada. Lan-hitzarmen berri bat izan arte edota, azken beltzean, 2014ko abenduaren 31a arte, KPI-k bermatzeari eta bbk-ren lan-baldintzak mantentzeari uko egin zioten batzuk orain dela ia bi urte. Hamar egunetan, beraien arduragabetasunaren ondorioak ezagutzeko aukera izango dugu.

Uztailak 8, D eguna da. bbk-ren lan hitzarmenak, azken lan-erreformaren biktimak, legal-araua beharrezko betetzeari utziko dio. Aspalditik negoziazio-mahaian gaude, helburu batekin: data horretatik aurrera langileko batzuk babes gabe egotea sahiesteko. Hala ere, egia esanda, egundaino, enpresaren proposamen batzuk akordioa ezinezkoa bihurtzen dute.

Las recomendaciones del reciente pacto entre patronal y los sindicatos mayoritarios aconsejaban mantener una prórroga de la vigencia de los convenios allí donde los procesos negociadores no están agotados. Y ese sería nuestro caso, a no ser que la empresa quiera dar por cerrada la negociación. Pero es que en nuestro propio ámbito, Kutxabank, está vigente el acuerdo laboral, uno de cuyos apartados establece el compromiso de negociar un único convenio colectivo para la nueva empresa para antes del 31 de diciembre de 2013. Esperamos que ese compromiso entre las partes sea respetado, sin limitar unilateralmente el plazo que nos dimos para alcanzar un acuerdo.

Si la dirección decide tirar por la senda de aplicar la reforma laboral y no por la de la negociación, tomará un camino que será incierto. Es en el acuerdo donde las partes negociadoras se legitiman. Si la empresa opta por la vía de derogar de facto a partir del día 8 de julio el convenio de la plantilla proveniente de bbk, nos llevará a una situación desde luego complicada que generará inevitablemente conflictos en distintos ámbitos y que dificultará artificialmente el proceso negociador.

Una vez más instamos a la dirección a que se

comprometa con la aplicación íntegra del convenio de bbk, en tanto no se acuerde el nuevo convenio colectivo de Kutxabank.



## dónde NO estamos

Parece que nuestro número anterior levantó cierta expectación sobre la posibilidad de alcanzar un rápido acuerdo que estableciera y unificara las condiciones laborales para la totalidad de la plantilla. Ya que tal percepción puede resultar prematura, y no queremos que nadie se llame a engaño, veamos dónde no llegaremos al acuerdo deseado, lo que lleva a que el convenio se encuentre en vía muerta.

El convenio no está en que la empresa considere nuestra predisposición a hablar de congelación salarial como un "gesto menor". En este sentido, y en el marco de un convenio a 4 años, aceptar una congelación salarial para los próximos dos años, protegiendo de esta medida a los salarios más bajos, supondría un importante ahorro no solo durante su vigencia, sino sine día.

Tampoco lo vemos en un recorte desproporcionado en la cantidad acumulada por trienios, la gran reivindicación de la empresa, que resulta inaceptable en sus términos actuales. Como dijimos, podríamos plantearnos un acuerdo que limite a una cantidad razonable lo acumulado por antigüedad. Que haya personas que hoy en día alcancen importes muy elevados por este concepto no es motivo para que una limitación excesiva deje sin recorrido futuro el trienio de las personas más jóvenes.

No pasa por suprimir las aportaciones a la EPSV. Aceptaríamos, como medida coyuntural, su suspensión durante un año, pero siempre pactando la recuperación de la cantidad antes del vencimiento del convenio.

Ni en eliminar la paga de 25 años para quienes la tienen reconocida en la actualidad. La supresión del derecho para nuevas incorporaciones ya supone su "parte de defunción" para el futuro.

Los aspectos estructurales del convenio (promoción profesional, derechos sociales, etc.) no deben tratarse desde la óptica del recorte que plantea la empresa. No se puede desprestigiar nuestros derechos laborales tachándolos de privilegios. Este acervo de condiciones es parte fundamental de esta empresa y la clave de su éxito. Por ello, en CCOO no creemos que un empeoramiento de las mismas ayuden a mejorarla, sino más bien a lo contrario. Una plantilla comprometida con el banco tiene su base en unas buenas condiciones laborales y en la estabilidad en el empleo.





Que los tiempos son malos para los y las currelas del sector financiero no se le escapa a nadie. Hay importantes amenazas tanto para la estabilidad de las plantillas como para sus derechos laborales. Y estos peligros vienen marcados por dos realidades: la precaria situación de algunas entidades (en especial las nacionalizadas) y el debilitamiento paulatino del resto (caída continuada del Euribor, mayores provisiones, el negocio bajo mínimos, inseguridad regulatoria, etc.).

En CCOO nos situamos siempre en una realidad amplia, por ello sabemos que este será un convenio difícil de gestionar. Aun así, no vamos a obviar la situación de nuestra propia empresa, Kutxabank, que sigue disfrutando de una buena posición de solvencia.

Entendemos su importancia y trabajamos para que esta solvencia se mantenga, ya que eso supone la protección del empleo en toda la empresa. Por eso estamos dispuestos a actuar, sobre todo, en los aspectos más coyunturales ligados al salario que permitan rebajar la tan cacareada cuenta de gastos del personal. Sin embargo no vemos necesario rebajar los aspectos estructurales de nuestros convenios, pues nunca han sido un obstáculo para llevar a la empresa a su situación actual.

© 2000 Randy Glasbergen. www.glasbergen.com

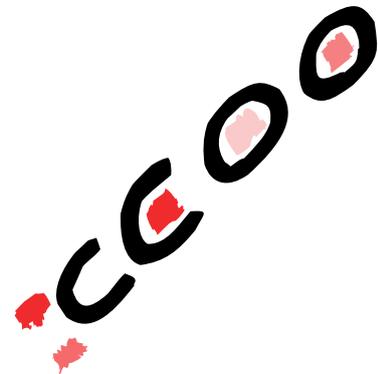


*No es por criticar, pero empezaste aquí hace dos días y ya llevas tres semanas de retraso respecto a la planificación.*

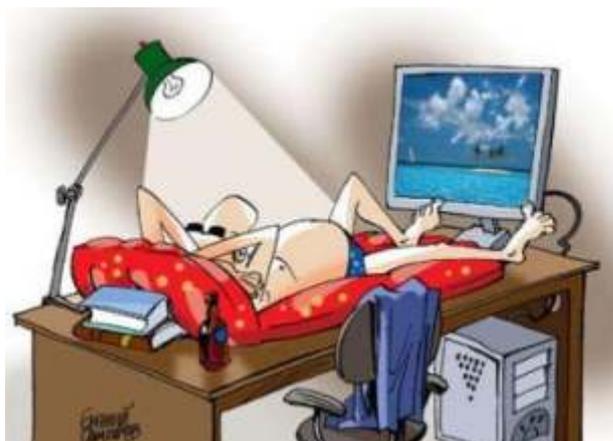
© 1999 Randy Glasbergen. www.glasbergen.com



*Te voy a enviar a un seminario para aprender a ser más productivo y trabajar más.*



**Son  
para  
disfrutarlas**

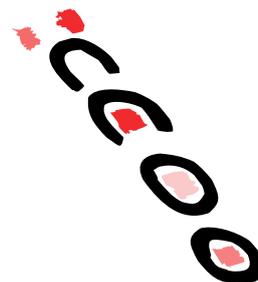


Este año parece ser que a algunos directivos les va a resultar difícil gestionar bien las vacaciones y libranzas del personal a su cargo. En el mes de febrero, cuando se obligó a la plantilla a fijar su previsión, se reprodujeron las “negociaciones” en oficinas y departamentos centrales para que cada cual conociera, ya en el mes de marzo, las fechas de todo el año. Hecho esto y cerrado el cuadro, la gente se planifica: se ponen de acuerdo con la familia, con los amigos, cogen billetes de avión, reservan hoteles...



Sin embargo ha venido la integración por medio y parece que se va a llevar por delante muchos de estos planes. Pues bien, habrá que recordar a quien sea que no se puede crear un problema si no se tiene prevista una solución. Y como no tardará en llegar ese día en que nos pidan que los cambiemos, habrá que tener claro que lo que no se debe tolerar es ningún tipo de presión para hacerlo, venga por donde venga.

Tenemos que recalcar una vez más que el cambio de las fechas ya autorizadas es totalmente voluntario: no te pueden obligar. Menos aún cuando la empresa no ha planteado ningún tipo de compensación para quienes motu proprio accedan a modificarlas.





A este problema hay que añadirle el provocado por la suma de días de libranza reconocidos por la formación de Besaide. "Demasiados días sin ir a currar", dicen algunas de las cabezas menos pensantes de la dirección. "Por el bien del negocio, y ya que es voluntario cogerlos, ¿por qué no pasas de hacerlo?". Pues no: los días de libranza no son un caprichito, no se tratan de un regalito. Corresponden a una compensación por el exceso de horas trabajadas.

Evidentemente, tampoco aquí vamos a tolerar ninguna presión de ningún puesto directivo de la entidad (igual da que sea de oficina, zona, departamento u otro cualquiera) para que la gente no disfrute de todos y cada uno de estos días. Ni vamos a admitir "ideas brillantes" de algún no menos brillante directivo, como cambiar un día de libranza por otro de jornada reducida, o por no trabajar una tarde, o...

Aun así, como muchas personas accederán a cambiar sus planes, volviéndose a poner de acuerdo con sus nuevos compañeros y compañeras, solicitamos a la empresa que permita, excepcionalmente, que las vacaciones y libranzas del año 2013 puedan disfrutarse hasta el primer trimestre de 2014.

## ¡PRECAUCIÓN!



¿Conoces la existencia y contenido de la circular 2011/0265/C? Recoge una normativa de obligado cumplimiento sobre operatoria con cuentas propias, vinculadas o de familiares y que limita las operaciones que podemos realizar en nuestros puestos de trabajo respecto a nuestras cuentas.

Esta norma no se aplicaba en todas las cajas antes de la fusión. Tiene su origen en BBK, donde la conocen bien, pero constituye una novedad para las plantillas de Vital y Kutxa. Y es que la empresa no se ha molestado en "refrescarla", aunque sí exige su cumplimiento.

A raíz de la integración operativa, algunos compañeros y compañeras han comenzado a recibir notificaciones nada sutiles de Auditoría Interna por realizar operaciones en sus cuentas que la contravienen. No importa la menudencia de la operación, si es por no perder tiempo u otras simplezas similares: tienes que molestar al de al lado para que las haga por ti. De lo contrario, ¡zas!, correo al canto pidiendo explicaciones y justificantes.

**¡No lo olvides y presta atención!**

**Para operar con tus cuentas,  
utiliza cajeros automáticos o la banca on-line.**



### 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 [lopd@ccoo.es](mailto:lopd@ccoo.es) o llamar por teléfono al 917028077.