

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

Sección
Sindical de
CC OO
Kutxabank

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

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

Nº 14

agosto 2013 abuztua

www.comfia.net/kutxabank/

Jarrerak argitzen

Abuztuak ezinbesteko udako-etenaldi den baino lehen, uztailak 24an hitzarmen-mahiaren azken bilera ospatu genuen. Azken asteotan izan dugun topaketa-multzoa, "kakoaren" egoerari buruz argitasun adierazgarria ekarri dute.

Gure ikuspuntutik horrela da bai adostasun gaietan, garrantzitsuak, bai hurbiltze aldetan (ezberdintasun nabarmenak izan arren), eta baita ere libratzeko blokeo arazotsu diren gaietan.



Clarificando posturas

Tras la reunión del 24 de julio de la mesa negociadora, la última antes del inevitable paréntesis veraniego que supone el mes de agosto, creemos que la tanda de encuentros celebrados en las últimas semanas ha supuesto una clarificación significativa del "estado de la cuestión".

Lo vemos así tanto en los puntos de acuerdo, importantes, como en los aspectos donde hay acercamientos (aun subsistiendo diferencias más o menos notables), así como finalmente en las cuestiones en las que hay un bloqueo complicado de desatascar.

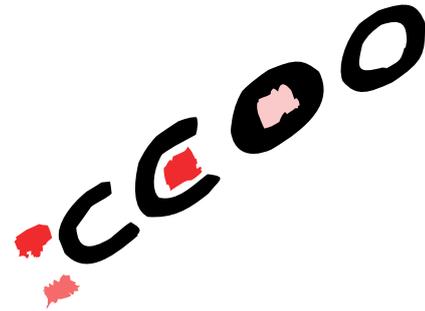
Entre los primeros, es muy relevante el compromiso alcanzado sobre niveles profesionales y sus retribuciones que, basándose rigurosamente en el sistema existente en bbk, supone una parte fundamental de la estructura de cualquier convenio. Es también muy importante, a falta de flecos que pulir, el acuerdo sobre la forma de converger en esa estructura para los sistemas de niveles de Kutxa y Vital: cumplimiento en todos los casos de la carrera por antigüedad establecida en cada uno de esos dos convenios hasta el máximo nivel, momento en el que se integrarán en el 9 de Kutxabank, absorbiendo de la antigüedad devengada la cantidad necesaria para alcanzar el citado nivel. Insistimos en que nos parece una parte muy importante de la estructura del futuro convenio.

No podemos dejar de recordar aquí otras dos cuestiones de importancia, como son la estructura de la jornada general y el régimen de aportaciones a las EPSVs, que quedaron establecidas en el acuerdo laboral de septiembre de 2011 y que se están aplicando ya, excepto la voluntariedad de las aportaciones personales del colectivo de bbk, que no podrá ser efectiva hasta que se firme el convenio en negociación.



Otro aspecto nuclear en el que se han producido importantes avances es el del sistema de clasificación de oficinas, en el que, si bien mantenemos pequeñas diferencias sobre la distribución final de los porcentajes asignados a cada categoría (básicamente a las de tipo C y D) y sobre el tratamiento de las disminuciones o pérdidas de los complementos de puesto o nivel como resultado de la nueva clasificación, hay un importante nivel de acuerdo que debiera permitir superarlas. Tampoco está resuelto el plazo para acometer los nuevos nombramientos de subdirecciones y el periodo transitorio de desaparición de las carreras de gestores en Kutxa.

Finalmente, también se han constatado grandes desacuerdos, que no decimos que sean insuperables, pero que no parece que vayan a ser fáciles: los incrementos retributivos y el tratamiento de la antigüedad. Sobre los primeros queremos decir que al esfuerzo que estaríamos dispuestos a aceptar, como es la congelación salarial para los años 2013 y 2014, con fórmulas para que la misma no tenga efecto en las retribuciones anuales de los niveles más bajos, la empresa ha respondido con un inasumible planteamiento: incremento del 1% para los años 2015 y 2016. Tal propuesta, que no está fundamentada ni es razonable, es inaceptable. Deben existir garantías sobre el IPC para esos dos últimos años de vigencia del nuevo convenio.



En antigüedad hay acuerdo en el mantenimiento del trienio en el 4%, de la paga de 25 años para los colectivos de bbk y Vital, cuyos convenios tenían establecido dicho derecho, y en el establecimiento de un tope en el devengo de la antigüedad. Pero a partir de ahí se abre una divergencia radical tanto sobre la reducción del importe de la paga de 25 años, y atraso de su cobro a los 30 años de servicios para las personas que todavía no la están cobrando, como sobre la pretensión de la empresa de limitar la acumulación de trienios a 15.000 euros anuales.

Somos conscientes de la situación de la economía, del mercado, de las cláusulas suelo, del IRPH, de las exigencias respecto a las refinanciaciones, los APRs y los créditos fiscales. Pero tan cierto es que no es oro todo lo que reluce, como que los establos de Augías no están tan sucios. Pensamos que la plantilla está dispuesta a determinados esfuerzos, pero hay cuestiones que no pueden tener cabida en el convenio.

Tenemos por delante el mes de agosto para reflexionar antes de la reanudación de las negociaciones en septiembre. Esperamos de la entidad una flexibilización de sus posiciones, en relación con las cuestiones más espinosas, que pueda facilitar un acuerdo que dé estabilidad a la plantilla y a la propia empresa.



¿Desaceleración o estancamiento?

No podemos quitarnos la sensación decepcionante que nos produjo la última reunión de la mesa negociadora del convenio. Si hubo un momento en el que parecía que la negociación continuaba, hoy tenemos la impresión de haber sufrido un frenazo. Por partida doble, además. Por un lado, el consabido "parón" veraniego: agosto es el mes de las vacaciones. Por otro, y esperemos que breve, el estancamiento marcado por la empresa ante lo que consideran nuestra "nula valoración de su esfuerzo".

A grandes rasgos, nuestra respuesta a su propuesta del 16 de julio fue:

Clasificación de oficinas:

- ✎ Nombramiento de subdirecciones: la empresa hablaba de poner un calendario... Pues ahí va: hasta junio de 2014 para oficinas Especiales y A y hasta diciembre del mismo año para las B y C.
- ✎ Plus de carrera de Kutxa: desaparición paulatina del mismo. En 2014 se cobra 2/3 y en 2015 solo 1/3.
- ✎ Compensación de bajadas y/o pérdida salarial por efecto de la nueva clasificación: establecerla en el 75% de la pérdida económica, no siendo absorbible por cualquier concepto. Habrá que ver cada situación.

Revisión salarial:

- ✎ Insistimos en cerrar el último año de vigencia con el IPC. Si bien podríamos aceptar fijar una cifra para el 2015, el 1% ofertado por la empresa es insuficiente.
- ✎ Para los niveles más bajos (XIV, XIII y XII de bbk y hasta el nivel 6 de Kutxa), los dos años de congelación se verían compensados con una paga de 500€ por año en lugar de la paga del 1% planteada por la entidad.



Antigüedad:

- ✎ Mantenemos y ratificamos lo dicho en cuanto al tope de trienios. El importe de 15.000 euros es inaceptable.



Expuesta nuestra postura, la empresa pasó a lamentarse por la misma: que si valoramos poco su esfuerzo, que si los grandes pasos dados por ellos, que si... Pues bien, para nada tenemos la misma sensación. Reconociendo cierto avance, y que es cierto que han movido ficha, nos parece insuficiente comparado con el movimiento que hicimos nosotros cuando decidimos dar un paso al frente hace ya algunas semanas.

Asumir una congelación salarial de dos años no es un tema leve. Constituye una merma para el poder adquisitivo de nuestros bolsillos y un ahorro sustancial para la empresa, ahora y en el futuro. Igual que el tope en la generación de trienios. Deberían de reconocer este importante esfuerzo como tal, pero su propuesta de aplicar un 1% en los dos años siguientes parece indicar que no es así.

Evidentemente aún queda camino por recorrer. Pero si la idea que tienen es que su parte de recorrido ya está hecha, entonces sí que hay un problema. Y como demostración del mismo, la propuesta que nos entregaron sobre aspectos que no son propiamente económicos: regular la movilidad geográfica, el aplazamiento de la aportación a la EPSV o el apartado de premios, faltas y sanciones.

En movilidad geográfica tenemos muy claro, y así lo hemos expresado, que queremos recoger lo pactado en el acuerdo laboral. Por una razón muy simple: ya ha demostrado su eficacia.

También en lo referente a la aportación a la EPSV. Asumimos su congelación en 2013, pero su recuperación durante la vigencia del convenio no debe de condicionarse de ninguna manera.



Convertir la paga de 25 años en una paga a los 30, con el argumento de la edad de jubilación, es cuando menos surrealista. ¿Acaso plantean una compensación para aquellos que se prejubilán? Y qué decir de la reducción de la cuantía, de un 75% a un 60% del salario base... ¡Ahí es na!

Lo dicho, queda mucho camino por recorrer, sobre todo a la empresa. Esperemos que este paréntesis vacacional que comenzamos nos sirva a todas las partes para relajarnos, recargar energías y poner en perspectiva los esfuerzos de cada cual.

Pomposidad, generalidades... y poco más

Ya anunciamos en su día que estudiaríamos con interés el plan de empleo que ELA, LAB y ASPERM nos entregaron en la mesa negociadora del convenio. Llegado el momento, tenemos una primera cuestión: ¿es posible no interesarse por algo que se presenta con textos tan sugerentes como "fomento de empleo" o "medidas activas contra la destrucción de empleo"? No. Al menos en CCOO, todo aquello que trate de empleo nos interesa.



Leído el texto, y escuchada su exposición, lo primero que diremos es que negar la mayor no es sino partir de premisas débiles: toda fusión lleva aparejada excedentes, principalmente en los servicios centrales, y la entidad resultante tiene menos plantilla que la suma de las fusionadas. Afirmar que la nuestra se sale de la norma no es base sólida sobre la que asentar un plan con garantías.

Una integración en medio de una profunda crisis financiera, con el negocio contraído a volúmenes de bastantes años atrás, es el peor escenario imaginable. Puede ocurrir pues, aunque duela, que se reduzca la plantilla. Ahora bien, vamos a ver cómo se gestiona este ajuste. Para crear empleo, más si aspiramos a que sea estable y con derechos, habrá que saber primero qué tenemos y qué debemos de tener, no vaya a ser que tal empeño se lleve por delante la viabilidad de la empresa y los puestos de trabajo ya existentes.

A lo largo de todo el documento subyace el sempiterno tema del ámbito: el territorial frente al de empresa. Decantarse por el primero permite aseverar que "los problemas deben abordarse en los lugares de origen" y culpar de nuestra nula contribución a la creación de empleo vasco, que auguran en al menos una década, a lo que denominan "proceso migratorio desde la expansión a Euskadi". Evidentemente, no apoyamos tal análisis.

Todo aquello que
trate de empleo, en
CCOO nos interesa

Los ajustes de plantilla se deben de realizar mediante prejubilaciones y otros acuerdos voluntarios



Los traslados no son plato de buen gusto para nadie, si bien peor menú serían los despidos, que es lo que supondría el tipo de solución que se propone. El "plan de viabilidad de expansión" que se expone constituye, como casi todo el documento, un brindis al sol: carece de la concreción de ideas necesaria y no aporta nada nuevo (y viable) sobre lo que ya se está haciendo hoy en día en la red.

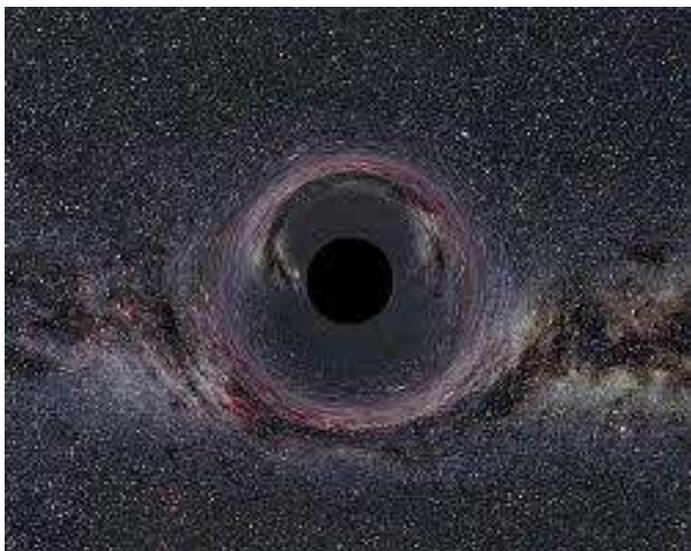
Compartimos la necesidad, que hemos expresado en reiteradas ocasiones, de que la empresa dote a los diferentes departamentos y oficinas del personal suficiente para garantizar una adecuada atención a la clientela; que se cubran (y para esto y no otra cosa está la contratación temporal) vacaciones, bajas, permisos, excedencias, reducciones de jornada... Pero siendo algo necesario, esto dista bastante de constituir un plan de empleo, por muy pomposamente que se nos presente.

El "plan de viabilidad de expansión" que se expone es un brindis al sol

Nada nos gustaría más que ver crear puestos de trabajo. Sean donde sean, pero de calidad. Como sindicato mayoritario estamos afrontando la destrucción de más de 50.000 empleos en el sector financiero, que sin nuestra intervención podrían haber sido algunos miles más. Con tan cruda experiencia, pensamos que hoy hay que estar en la conservación de los aún existentes, y las bajas, si han de ser, que lo sean mediante prejubilaciones y otros acuerdos voluntarios.

Ansiamos la llegada de ese día en que Kutxabank esté en posición de ofertar empleo. Pero mientras tanto, las vacantes que se produzcan, independientemente del territorio en que lo hagan, habrán de cubrirse primero dentro de la empresa. No es coherente apoyar incorporaciones en un territorio y propiciar despidos en otro. Al menos habrá que ofrecerles la posibilidad de seguir en la entidad.

Viaje a lo desconocido



Solo sé que no sé nada. Puede resultar algo excesivo la referencia al célebre pensamiento de Sócrates, pero de ATOS poco más podemos decir. Y ese poco más no lo conocemos precisamente gracias a la transparencia de nuestra empresa, que no suelta prenda de las condiciones en las que se llevaría a cabo el trasvase de 22 compañeros y compañeras de Madrid a esta consultora. Si ya hablamos de plasmarlo en un acuerdo laboral colectivo, el “mutis por el foro” se diría que es su respuesta hasta el momento.

No pretendemos suplantar la respuesta individual de quienes han recibido tan “apetecible oferta”. Nuestra intención es que tengan cuanta información sea posible, de modo que lo que decidan sea lo que crean mejor en cada caso.

¿Qué sabemos, pues, de ATOS? Tan solo cuatro pinceladas:

-  No es una financiera sino una consultora, principalmente informática, por lo que no está muy claro cómo encajarán las 22 personas que vayan allí.
-  Tienen jornada partida, entre las 8:30 y 18:30, que parece no se aplicará en nuestro caso.
-  Salarios muy bajos, especialmente en los “call center”, que Kutxabank complementaría en parte.
-  Su convenio ha decaído con la reforma laboral y no tiene visos de renovarse.
-  Tienen un acuerdo marco en vigor con pequeñas mejoras, pero las condiciones laborales están a años luz de las nuestras.
-  Acaban de pasar por un periodo de conflictividad con traslados sin compensaciones y un intento de modificar unilateralmente la jornada laboral.

¿Qué se les “ofrece” a quienes pasen? En primer lugar, **nada por escrito**. Por quienes han sufrido esta encerrona sabemos que estamos ante:

-  Una suspensión de contrato sin mantenimiento de antigüedad.
-  No hay promoción.
-  Trabajo a turnos, de 9:00 a 18:00 horas o de 13:00 a 21:00. También algunos sábados y festivos. No se elige turno, será el que digan.
-  Retribución: foto fija del sueldo bruto, sin complementos, en el momento del pase.
-  Algunas indefiniciones sobre otros conceptos (préstamos, EPSV...).
-  Resto de condiciones: las de ATOS.
-  Una “garantía de retorno” a los 4 años, sin mojarse a dónde.
-  Amenaza velada de que si no se acepta habría traslado.



Hemos leído con estupor que estamos ante una suspensión de contrato como las recogidas en el acuerdo laboral de fusión. Pues no, nada tiene que ver con éste ni con ellas. Ojalá fuera así, pues todo estaría relativamente claro, pero no lo es. En el cuadro verás sus principales diferencias:

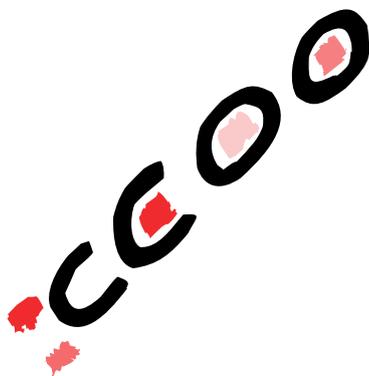
<u>Acuerdo laboral</u>	<u>ATOS</u>
<p>Kutxabank abona el 25% del salario y cotiza por ese porcentaje a la Seguridad Social.</p> <p>Si se cesa en la empresa durante o tras la suspensión, se tendrá en cuenta la retribución en activo a efectos del cálculo de la indemnización correspondiente.</p> <p>Se mantiene la antigüedad y también el seguro médico.</p> <p>Se conservan las condiciones de convenio para préstamos y cuenta de crédito. Se aportará el 25% del salario en la EPSV.</p> <p>Reincorporación a los 3 o 5 años, en la misma provincia. En caso de traslado se reconocen las compensaciones recogidas en el acuerdo laboral (ayuda anual, ayuda alquiler...).</p> <p>Voluntario para el empleado o empleada y para la empresa.</p>	<p>Se rescinde el contrato con Kutxabank y se firma uno nuevo con ATOS. Se respetará el salario base actual.</p> <p>Si se dice adiós a ATOS, la indemnización se calculará en basa al salario y antigüedad en esa empresa.</p> <p>La antigüedad será la generada en ATOS. El seguro médico se pierde.</p> <p>No se sabe. Algo igual se mantiene... pero ¿qué?</p> <p>Reincorporación a los 4 años, donde haya hueco. Sin compensaciones si ello supone un traslado respecto al destino original.</p> <p>¿Voluntario? Sí pero no, pues dan por hecho la aceptación.</p>

Una cosa que intentan olvidar: ¡El pase ha de ser voluntario!

Respetamos la decisión de cada cual ante la disyuntiva que se le plantea. Sin embargo, resulta inaceptable por nuestra parte la negativa de la empresa a negociar un acuerdo que regule los términos y garantías de un trasvase de este tipo. La hipótesis de que pasar a ATOS es mantener la residencia y no aceptar la propuesta supone un traslado a Euskadi no es más que eso, una hipótesis. En cualquier caso, no vamos a aceptar que se nos trate de endosar, por nuestra oposición a cómo se está planteando esta cuestión, lo que no es sino responsabilidad de la empresa: a quién y a dónde se traslada.

Lo que sí procede es la transparencia, sentarse a negociar un acuerdo de garantías, como el que alcanzamos en el caso de Cajasur, y asegurar la tranquilidad de las personas afectadas. No mucho, pero tenemos tiempo. Cuanto antes se haga, mejor.

Desde Comisiones Obreras seguimos insistiendo en ello.



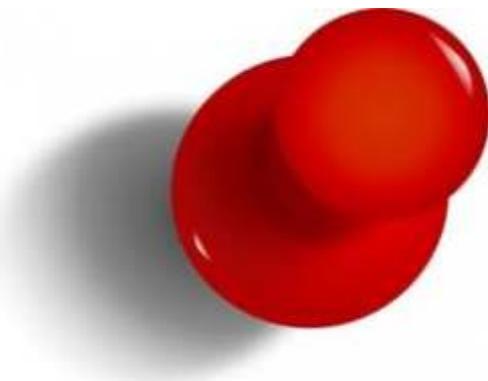
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La empresa nos acaba de remitir, con carácter previo a su colocación en la intranet, el documento que recoge la normativa a seguir de cara a mantener la debida seguridad de la información.

Un texto en el que tras un primer vistazo encontramos dos aspectos destacables:

Tiene el rango de normativa interna de obligado cumplimiento, con las consecuencias que desde el derecho sancionador puedan derivarse.

Todos los sistemas de información, ordenadores, correo electrónico, terminales, etc. son medios que la empresa pone a nuestra disposición y, aun sin perjuicio del máximo respeto a nuestra intimidad y dignidad, la entidad se reserva expresamente la facultad de investigación e inspección de accesos y contenidos en los medios indicados.



En fin, otra normativa para la que deberás estar expectante ante su publicación y que te recomendamos leer con atención, pues su desconocimiento no eximirá de su cumplimiento.



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@ccoo.es o llamar por teléfono al 917028077.