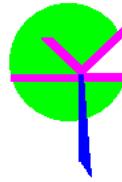


Grupo
Independiente

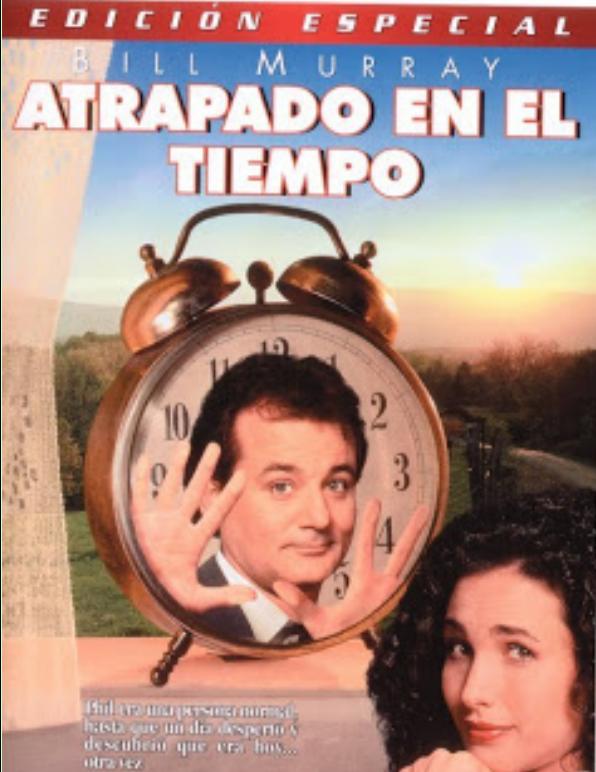
7 de Junio de 2013

Kutxabank

Caja Vital Kutxa



Grupo
Independiente



19.01.2012: Constitución Mesa Negociadora
02.02.2012: Primera Reunión
14.02.2012: Segunda Reunión
26.04.2012: Tercera Reunión
07.06.2012: Cuarta Reunión
27.09.2012: Quinta Reunión
25.01.2013: Sexta Reunión

Resumen de la cuarta reunión de la Mesa Negociadora del I Convenio Kutxabank. HA PASADO UN AÑO (07.06.2012):

ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO.

La empresa: Su intención al convocar la reunión es conocer la situación de la negociación ya que desde el día 26 de abril, fecha de la reunión anterior en la que presentó a los grupos sindicales su plataforma completa, ha pasado más de un mes sin que la empresa conozca la posición sindical para esta negociación.

Esto es imprescindible para que la negociación pueda avanzar.

CC.OO.: Existen determinadas cuestiones que le resultan inaceptables. La plataforma de la empresa contiene "líneas rojas" que no se pueden traspasar, por ejemplo desregularizar las condiciones contenidas en los convenios colectivos. La situación de Kutxabank no es la del sector. Si la situación empeorara existe la posibilidad de alcanzar acuerdos puntuales. No ve la urgencia en tomar medidas del calado que pretende la entidad que afectan a aspectos troncales de la negociación. En la actualidad existen dos convenios firmados con vigencia para los años 2012 y 2013.

Pixkanaka Kaskari: Quiere negociar un convenio de homologación. El mercado está difícil pero este convenio de integración debe respetar temas concretos ya consolidados. No pueden aceptar que se deje a una parte de la plantilla con sus derechos recortados. En materia de retribución esperan otra postura empresarial. La integración de la escala salarial es prioritaria. Habrá que adoptar medidas coyunturales para problemas también coyunturales. Se pretende dar un tijeretazo aprovechando la situación.

ELA: No comparte el informe de coyuntura empresarial y tampoco su propuesta de convenio. La empresa trata de atender problemas coyunturales con medidas estructurales. La cuenta de resultados está afectada por las decisiones de los gestores no por los salarios de los trabajadores. La homologación de los tres convenios tiene fijados unos mínimos. La desregularización que se propone la considera inadmisible. Un tema fundamental es el de las tablas salariales y condiciones económicas de la plantilla. La Entidad debería retirar su propuesta.

LAB: Uno de los principales objetivos de la integración de las tres Cajas debiera ser establecer fórmulas para ayudar al país a salir de la crisis. Por ejemplo, dando una posibilidad de empleo a nuestra juventud. En todas las fusiones las homologaciones de condiciones se han realizado al alza. La situación actual no justifica ir al alza, tampoco legitima ir a la baja. La plataforma de la empresa es discriminatoria, no ayuda a crear empleo, ni ayuda a las PYMES.

ALE: Lo principal es tratar de las tablas salariales. Echa en falta información sobre los datos y magnitudes financieras que justifiquen la propuesta empresarial de reducción de salarios. La plataforma de la empresa está lejos de lo que espera la plantilla.

GIV: Hay líneas rojas que no se pueden traspasar. En concreto: el mantenimiento del empleo, la desregularización, y el respeto a las condiciones del actual convenio colectivo en vigor (condiciones salariales, antigüedad, prejubilaciones, ...).

La empresa: NO TIENEN NINGUNA URGENCIA, pueden gestionar los tres convenios existentes.

Es un momento difícil y nos toca hacer a todos un ejercicio de RESPONSABILIDAD.

El tiempo solo puede beneficiarles, han pasado y pasaran muchas cosas que han modificado y seguirán modificando la situación del BANCO y de su ENTORNO.

En la última reunión celebrada (25.01.2013) la empresa hizo las siguientes valoraciones de la plataforma conjunta presentada por Pixkanaka y Grupo Independiente Vital:

- Rechaza los incrementos salariales basados en variaciones del Índice de Precios al Consumo.
- Reafirma su propuesta de 15 niveles si bien admite la posibilidad de limitar a un máximo de 14.
- El planteamiento en la transposición de niveles desde Kutxa y Vital es coincidente con el de la Entidad de forma que la confluencia sea al nivel superior de la tabla del Convenio Colectivo de BBK con reconocimiento de mayor salario base y detrayendo de la antigüedad devengada la diferencia de niveles.
- Interesante que el proceso de transposición se pueda llevar a cabo en un momento posterior a la firma del Convenio Colectivo e incluso de forma paulatina.
- La Entidad pretende limitar la capacidad de devengo económico por antigüedad a 15.000 euros si bien muestra disposición a estudiar otras fórmulas alternativas que respondan al objetivo de limitarlo.
- La representación de Kutxabank ha propuesto modificar la actual clasificación de Oficinas de BBK por resultar absolutamente artificial.
- Quieren una jornada de 1560 horas con 40 horas adicionales de formación obligatoria.
- Rechaza nuestro planteamiento sobre beneficios sociales
- Las ayudas para estudios de los empleados deben quedar supeditadas a la valoración que con carácter previo efectúe el Departamento de Formación en cada caso.
- El copago tanto para atender los seguros de vida como la iguala médica es sustancial.
- Necesidad de fijar un mecanismo que permita suspender temporalmente las aportaciones a la epsv a cargo de la empresa en función del comportamiento del negocio.
- La selección de personal corresponde a la facultad de la Entidad descartando el sistema de tribunales sin perjuicio de cumplir con las obligaciones de información a la representación sindical.
- Rechazan propuestas sobre préstamos y movilidad por resultar incompatibles con las de la Entidad.



Desde la última reunión de la Mesa Negociadora varios han sido los encuentros de trabajo que nuestro grupo ha mantenido con los compañeros de PK habiendo modificado varios puntos de nuestra plataforma conjunta intentando alcanzar un ACUERDO absolutamente NECESARIO.

Hemos mantenido varios encuentros con Comisiones en busca de poder presentar una plataforma común que, de momento, no han sido fructíferos.

Es necesario ACTIVAR la mesa negociadora para ver si sigue ATRAPADA EN EL TIEMPO o si hay REALMENTE posibilidades y sobre todo VOLUNTAD (tanto por la empresa como por los representantes sindicales) de NEGOCIAR y PACTAR el I Convenio de Kutxabank.