

POR UNA FUSIÓN EN LA QUE PRIME LO SOCIAL Y LABORAL

“En el acuerdo alcanzado entre CCOO y PNV priman intereses de reparto en la distribución de representantes en los Órganos de Gobierno”

Desde el momento en que las direcciones de las cajas de Bizkaia y Gipuzkoa plantearon a ELA el proyecto de Fusión a finales del mes de Julio, este sindicato, ya mostró su desacuerdo con el hecho de que Caja Vital quedase fuera del proyecto, e indicábamos que dicha propuesta se había acordado en sede política y en función de intereses de distribución de poder.

Tanto por quien la apoya, como por quien la frena, nos sigue pareciendo incompatible un desacuerdo de fondo sobre la VITAL con el mantenimiento de diálogos institucionales normalizados (acuerdos de presupuestos, etc...) entre los partidos afectados, y que este tema haya quedado excluido de esas conversaciones. ¿Es o no es estratégica la fusión de las Cajas Vascas?

ELA ya manifestó en su día, las condiciones que debían primar para una fusión: El carácter social, alejado de orientaciones neoliberales y que la misma apueste por la vertebración económica y social de Euskal Herria.

Nuestra prioridad en este proceso, además de defender lo arriba expuesto, ha sido y es la defensa de las condiciones de trabajo del colectivo afectado, directa o indirectamente por esta fusión, por ello, ELA presento a los presidentes de las dos cajas un documento, preparado por nuestros representantes en las tres Cajas, con las demandas de condiciones laborales al objeto de iniciar las negociaciones.

Después de dos contactos con las direcciones de ambas entidades en el que se nos pide el voto a favor de la fusión, posteriormente se ha mantenido una única reunión de negociación y terminó con un resultado decepcionante, la resultante de la misma fue la siguiente:

Demandas al que no hubo ni contestación

- Apertura del ámbito de negociación colectiva para la nueva caja, en los territorios de Bizkaia, Gipuzkoa, Araba y Nafarroa.(ámbito vasco de negociación) (estableciendo ya, acuerdos en algunos puntos clave: salarios de entrada, promoción profesional...)
- Mayor peso de la representación sindical dentro de la asamblea, para los Territorios Fundacionales de la nueva caja.
- El 30% de los beneficios se destinarán a la Obra Social y principalmente a la Obra Social Propia.

Demandas que han tenido una respuesta negativa:

- Ccreación de una comisión negociadora entre los representantes de las Cajas y de los trabajadores, con el objeto de alcanzar la homologación de las condiciones laborales y eliminar la discriminación y las dobles escalas salariales, considerando para ello las condiciones vigentes en BBK, Kutxa y Caja Vital.

- Con ese mismo objetivo de eliminar las situaciones de discriminación y de prevenir otras que pudieran darse en el futuro, establecimiento de unas condiciones retributivas y de promoción mínimas tomando como referencia la escala de Caja Vital, actualizada según lo previsto en el convenio vigente en esa caja..
- En las subcontratas, empresas de servicio de las Cajas y Obra Social. Garantizar un salario mínimo digno y el derecho de subrogación.
- Obra Social, garantía de un salario mínimo digno y que se cubran con empleo fijo propio, las plazas vacantes ya existentes y las nuevas que se puedan producir.

Aspectos en los que podría haber un acercamiento:

- Jornada: El 1 de enero de 2011 las jornadas de trabajo de la Actividad Financiera, serán las del Convenio Colectivo de BBK 1560 horas. ELA solicita la equiparación de jornada en Octubre del 2009.
- EPSV La Caja aportaría con carácter general un 6% del salario anual correspondiente al nivel VI de BBK
- Las salidas anticipadas se realizarán bajo las siguientes condiciones: universalidad, voluntariedad, acuerdo sindical y una retribución total no inferior al 80% de su salario bruto anual. En el primer trimestre de 2010, la de los nacidos hasta 1949. En el primer trimestre de 2011, la de los nacidos en 1950. ELA solicita el mantenimiento de estas condiciones en el Convenio del 2011.
- Obra Social: La nueva Caja llevará a cabo un Plan Estratégico de la Obra Social, informando y escuchando a la representación de los trabajadores antes de su presentación a la Asamblea General. ELA solicita que éste Plan Estratégico impulse la Obra Social Propia.

Por ello, desde ELA creemos que no hay voluntad, hasta la fecha, por parte de las direcciones de las Cajas para llegar a un acuerdo en materias que son absolutamente prioritarias, para ELA, en esta fusión:

1.- Establecer un acuerdo de condiciones de trabajo para la nueva Caja, que como apuesta Social debe contemplar los siguientes aspectos.

- Anular la discriminación y dobles escalas en el plano laboral de todos los trabajadores afectados por la fusión.
- Evitar la utilización abusiva de Subcontratas y Empresas de Servicio.
- Mejorar las condiciones laborales para los trabajadores de las Empresas Participadas por ambas cajas también afectados por la fusión.

2.-.- Ámbito vasco de negociación.

Nuestras prioridades son estas y no acuerdos como el alcanzado entre el PNV y CCOO para apoyarse y darse cobertura en la distribución de los representantes en los distintos Órganos de Gobierno, es decir, reparto de poder; que permite a unos sacar su apuesta adelante y a otras cuotas de poder a costa de las condiciones de trabajo.

Bilbao, 3 de noviembre de 2008