

EDITORIALA

Egoera hain larria ez balitz, txantxarako aukera paregabea eman-go luke administrazio ezberdinetako goi kargodunek adierazle ekonomikoen jira-biran darabilten igarle agerpenak.

Egoera ekonomiko orokorra begiratu beharra badago ere, are eta larriagoa da langabeziarekin darabilten joku maltzurra.

Langabeziaren zenbaki bakoitzeko aurpegi bat, pertsona bat, drama bat ez balego atzean izen eta abizenaz identifika-turik, barregurarako joko handia emango luke. Langabeziko zerrendak ondo loditzen ari diren honetan, oinarri-rik gabeko aurrikus-penak egitea lizunkeria da.

Hobe lukete igarle lanetara dedikatu beharrean -sinesgarritasun osoa galdua baitute- ahaleginak langabeziaren lerro luzea murriztera bideratuko balituzkete. Hobe lukete, bederen, halabeharrez egoera horretara bere burua beharturik ikusten duen jendetzaren babes baldintzak hobetzera zuzenduko balira. Hori egin ezean, beste behin, propaganda, itxurakeria eta falsukeria leudeke agerian. Zoritxarrez, ez da beharrezkoa igarlea izan ondo asko antzemateko beren nahiak langabe-tuen interesetatik oso urrun doazela. Ez dira ez, igarle finak.



EL GRAN ROBO DEL IPC

En el mundo hay 925 millones de personas que pasan hambre y quizá otras tantas, severamente desnutridas. Para acabar con ese drama, la FAO afirma que serían necesarios 30.000 millones de dólares. Es decir, que para que nadie en el mundo muriera de hambre o de sed, sólo sería necesario más o menos el 40% de lo que el Banco Central Europeo inyectó en los mercados, solo el pasado mes de septiembre. Si en este cálculo incluimos lo que el gobierno USA ha regalado a su sistema bancario, no solo acabaríamos con el hambre, sino que a cada habitante del planeta le corresponderían más de 100 millones de dólares. Y este dato es rigurosamente cierto. Basta con hacer una simple división.

En nuestro entorno, todo el mundo se pregunta de donde sale el dinero que se ha entregado a la gran banca para poder afrontar "su crisis". Pues bien, ya sabemos quienes van a contribuir, en parte, a tan noble causa. Los mismos de siempre. Los que ven referenciada la actualización de sus ingresos a un IPC que deja muchas dudas en cuanto a fiabilidad y reflejo real de los precios.

En septiembre de 2008 el IPC general era del 4,5% y en diciembre del mismo año, el 1,4%. A nadie se le escapa que los precios no han bajado tanto de septiembre a enero. Cualquiera que compre el pan a diario, o vaya al cine sabe que, en general, los precios

no han bajado. Pero claro, es el índice de ese mes el que marca la actualización de las pensiones y de los sueldos de gran número de trabajadores. Que casualidad, no? Pues no. No es casualidad.

No hay que pensar mucho para ver que estamos ante el gran robo del Índice de Precios al Consumo. Con lo que se van a ahorrar en sueldos, ya pueden remunerar a los que lo ha hecho mal, para que sigan, cómodamente, haciendo lo mismo. Mientras tanto los de las nóminas seguiremos hasta el cuello, asumiendo una subida, si es que se produce, que nos deja, una vez más, con el poder adquisitivo en números rojos.

Y a los bancarios, que no nos traten de engañar con el cuento de que ganamos un 0,6% de poder adquisitivo respecto al IPC. Que se acuerden de cuánto llevamos perdido en todos estos años. Una cosa es que nos roben y otra, que encima nos feliciten por ello. Por ahí no pasamos. Así que todos aquellos banqueros, analistas políticos y sobre todo esos dóciles sindicatos que firman convenios y que han acogido el dato del IPC con tanta alegría, que se dejen de fiestas, que no está el tema para echar cohetes.

Sólo nos queda seguir en la brecha y denunciar como podamos todas estas estrategias, que tratan de que nuestro trabajo sea cada vez más duro y peor pagado..

LOS PILARES DE LA TIERRA

Los pilares de la tierra le competarán a Ken Follet, a nosotros lo que nos importa son los pilares que sustentan nuestro marco laboral, en definitiva nuestro contrato de trabajo y que básicamente, son tres: 1.-Horario, 2.-Sueldo, 3.-Funciones a desempeñar



HORARIO

De este pilar lo que queda claro y cristalino, es la hora de entrada, léase las 8:00 a.m. Que nadie nos venda en este capítulo la flexibilidad del mismo, ya que a las 8:30 a.m. hay multiconferencia con la misma seguridad de que todos los días amanece, y ojo, pasan lista y no es para dar los buenos días.

La hora de salida, en cambio, es flexible y sorpresa. Sorpresa, la mayoría de las veces desagradable. Influyen en ésta tantos factores, que es prácticamente imposible quedar "al salir de trabajar" ya que esa hora nadie sabe cuando llega. Sabemos cuando entramos, pero nunca cuando saldremos. Conciliación con la vida familiar que lo llama el Banco. Así será, si consideran que la familia son ellos.

El Banco también afirma, sin sonrojarse, que por las tardes va el que quiere, que acudir a trabajar después de tus siete horas matinales es voluntario, que ellos no obligan a nadie a transgredir el horario que viene

recogido, en el convenio que ellos también firmaron.

Esto queda muy bien de cara a la galería, pero nos recuerda la respuesta del Coronel cuando le presentan los voluntarios para una misión especial, y que de forma lacónica y sin variar el semblante contesta: "...bien, desatadlos".

SUELDO

Aquí el tema del sueldo de convenio está cerrado. Esa parte del pilar es sólida e inamovible. Donde se cuece el asunto es en el variable. El aumento porcentual de la parte de nuestros salarios que se cobra como variable, es cada vez más importante y más difícil de conocer. Vamos a terminar dependiendo de la variable de otra variable; es decir de los objetivos y entroncando éstos con la valoración que nos hayan otorgado.

Valoraciones muchas de ellas que vienen de antemano topadas por instancias superiores ya que nadie puede ser valorado por encima de "x". Siendo "x" otra variable más a tener en

cuenta. Si a esto le añadimos que estas variables, que están en función de otras tantas variables, no son pensionables, es posible afirmar que el presente es negro y para el futuro todavía no se ha inventado el color que lo describa.

FUNCIONES

Nuestras funciones, antaño estaban perfectamente acotadas y parcelaban nuestro trabajo, en función básicamente de categorías y responsabilidades, que es lo mismo que decir en base a responsabilidades y remuneraciones acordadas a éstas

Hoy por hoy, esto ha cambiado. Se han puesto de moda las funciones de puertas abiertas, es decir, todos hacen de todo sin que se den variaciones en la remuneración por el cambio de funciones. La polivalencia que llama el Banco, que le viene de perlas ya que sin coste añadido tiene lo que necesita donde lo necesite.

Pero aquí no acaba la cosa. Imaginemos que al compañero de E.T.T. que cubre el puesto de ventani-

lla, le vence hoy el contrato y el director está de baja. El subdirector, confiado en que esto tiene que tener una solución y que le asiste una razón de peso, se pone al habla con su Zona. "Sr. Director de Zona, que me pasa esto.. "El Zona le remite a RRHH, pero le advierte que de todas maneras, se está mejor solo que mal acompañado. Al final la solución es la de siempre: "Que tu puedes con eso y más", "que el Banco confía mucho en ti" y " que total van a ser cuatro días". Y al final pasa el día, el empleado se queda solo y la vida sigue. Otro pilar que se resquebraja.

Cuando los pilares se tambalean y quedan tan diluidos, ya nadie sabe en que consiste su contrato de trabajo. Y llegando a este punto, ¿no sería mejor empezar a plantarse ante tanto desmán? Vamos a tener que pensarnos muy seriamente si todo esto merece la pena, porque este edificio que estamos construyendo entre todos, cualquier día se nos cae encima.

SIGUE LA MOVIDA EN EL BBVA

El BBVA sigue adelante con “su” reconversión laboral

El proyecto Velázquez, consistente en la externalización de los servicios centrales y que afecta muy directamente a la zona de Bilbo, con más de 600 compañeros afectados, y el proyecto Clima que trata de la reorganización de la red comercial y que supone la desaparición de 1.500 puestos de trabajo de la red (que no del trabajo en ellos realizado), obliga a los trabajadores a estirar más si cabe su paciencia y su capacidad de asumir más de lo que les corresponde, tanto en trabajo como en responsabilidad. ¿Hasta cuando van estirar el “chicle”?

ELA, LAB Y CGT, apostamos por la movilización. Una movilización individualizada con resultado colectivo. Hemos iniciado una primera fase informativa para los cuatro territorios.

En Bizkaia, donde se sufre más intensamente, por su magnitud y por ser sede fundamental de servicios centrales del banco, ya se han realizado actuaciones conjuntas tales como diversas concentraciones, rueda de prensa, asambleas informativas, y visitas a las oficinas. En Araba, también se han realizado las visitas informativas por las oficinas. En Gipuzkoa además de las visitas conjuntas de las tres secciones sindicales a todas las oficinas de la provincia durante varias jornadas se convocó una asamblea informativa en Donostia. Próximamente se trasladarán las actuaciones a Nafarroa.

Concluida la primera fase, iniciaremos el plan efectivo de defensa, PED (lenguaje BBVA) que verá la luz próximamente con su producto estrella “JUE-

VES 00”; campaña que se desarrollará en este primer semestre del año, y si alcanzamos nuestros “objetivos”, estos sí que serán RECOMPENSADOS. El denominado JUEVES 00, es la intención de que los jueves, nos ciñamos estrictamente a la normativa que tenemos. Lo cual obligaría a la paralización de las oficinas, porque obviamente es imposible aplicar la norma y que el sistema funcione. Alguien podría denominarlo “huelga de celo”, pero no lo es, aunque el resultado sí puede ser el mismo.

Conclusión: Por el mismo precio más carga de trabajo, mediante eliminación de puestos de trabajo (que no de tareas a realizar) y al mismo trabajo, menor precio, mediante la externalización de los servicios centrales. Muy listos estos del BBVA....

¿QUÉ PASA CON LOS ACUERDOS EN EL GRUPO POPULAR?

En diciembre se firmaron dos acuerdos entre Grupo Popular y las centrales sindicales operantes en el mismo, ELA incluida.

1°.- El Protocolo de fusión por absorción de los Bancos Castilla, Crédito Balear, Galicia y Vasconia:

Su objetivo consiste en acordar los términos en los que se producirá la absorción del personal de estos bancos, garantizando la continuidad de las relaciones laborales de este colectivo y equiparando sus condiciones laborales y beneficios sociales a las vigentes en el Banco Popular.

Entre otros aspectos, en este protocolo Banco Popular se compromete a utilizar procedimientos meramente voluntarios y vegetativos para acomodar las plantillas, sin recurrir a traslados forzados y respetando los compromisos contraídos con las diferentes Secciones Sindicales.

La participación de ELA en esta negociación hizo especial hincapié en que la equiparación salarial tuviera lugar desde el principio, de manera que todos los trabajadores y trabajadoras de los bancos absorbidos devengaran los mismos cuartos de paga (el máximo de 15) que vienen cobrando desde hace años los empleados de Banco Popular. Desde las primeras reuniones, dejamos claro que éste era uno de los aspectos necesarios para contar con nuestra firma, pues lo contrario supondría establecer distintas escalas salariales, según el banco de procedencia.

2°.- El “Plan de Igualdad”:

Este acuerdo tiene lugar en el marco del artículo 46 del Convenio Colectivo de Banca y la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En él se recogen una serie de medidas con el propósito de asegurar la plena igualdad de oportunidades de accesos y carrera profesional entre los hombres y mujeres que conforman la plantilla,

En ELA pensamos que la conciliación real debe comenzar por que todas y todos los empleados trabajen efectivamente las horas estipuladas en el Convenio de manera estable y no se produzcan las habituales e incontroladas prolongaciones de jornada que todos conocemos en las oficinas del Grupo Popular.

No obstante, y al igual que en el caso anterior, estamos ante otro instrumento que debe ser conocido por todas las trabajadoras y trabajadores del Grupo Popular, para vigilar su cumplimiento y avanzar en un proceso real de igualdad, exigiendo de los sindicatos firmantes un especial seguimiento del mismo.

Pero una vez firmados estos acuerdos, la situación parece complicarse para los trabajadores y trabajadoras del Grupo.

Como alguno ya sabrá, el Grupo Popular ha anunciado el próximo cierre de 41 sucursales en todo el Estado. En Bizkaia van a ser 3 oficinas del Vasconia (Amorebieta, Barakaldo y Las Arenas) y 2 del Popular (Durango y Galdakao). En Nafarroa van a cerrar 2 del Popular (Estella y Tudela) y en Gipuzkoa otras 5 (Beasain, Eibar, Irún, Tolosa y Zarautz), todas del Popular. En todo Euskal Herria los trabajadores afectados son cerca de 40.

Ante esta primera reestructuración de oficinas y de plantillas que va a acometerse en nuestro entorno, los delegados de ELA se ponen a vuestra disposición en caso de que se produjeran presiones o arbitrariedades.

Además, nos hemos reunido con el responsable de Personal para recabar información y transmitirle que extremaremos la vigilancia a fin de que todo este proceso se realice de forma satisfactoria para todos y cada uno de los trabajadores afectados.

"CUANDO LAS BARBAS DE TU VECINO VEAS PELAR..."

Noticia de prensa: "Nuevo robo de millones de datos bancarios en Alemania. Alarma en los estamentos político y policial. Los empresarios culpan a los empleados de pequeños operadores y call center, del robo de datos de 21 millones de clientes para su venta en el mercado negro con datos como, nombre y apellidos, fecha de nacimiento y número de cuenta, que ha entrado en una órbita de criminalidad creciente, atribuble en primera línea a empleados mal pagados"

No es de extrañar que estas cosas ocurran, el afán de ganar dinero abaratando costes de personal está de moda en la Banca y se logra utilizando la externalización de trabajos típicos de banca tales como: movimientos de cuentas de clientes, tarjetas de crédito, seguros, atención telefónica y muchos otros.

El BBVA, al que siguen otros, es el campeón de la externalización de trabajos y de la deslocalización de departamentos propios: Op Plus, Málaga, Madrid, Uruguay...son ejemplos que están de actualidad. No es de extrañar que bajo el disfraz de ser un Banco Global, aproveche estas circunstancias para, utilizando empresas de creación propia, ahorrar costes laborales en forma de salarios bajos a colectivos lejanos, ausentes de un control sobre los datos de clientes que deben manejar en su trabajo y que corren el peligro de ser objeto de transacciones en ese mismo mercado global.

No estamos a salvo de este peligroso descontrol de datos. Con el "paragüas" de la Ley de Protección de Datos, no tenemos garantías suficientes. Ya conocemos que el "papel lo aguanta todo".

El Banco Santander prorroga el acuerdo de pensiones

En la reunión de la Comisión de Empleo, celebrada el día 14 de enero en Madrid, el Banco Santander a prorrogado para el año 2009 el acuerdo suscrito en materia de prejubilaciones de sus empleados.

El acuerdo se prorroga en las mismas condiciones que las existentes en el año 2008 y que a continuación resumimos.

Edades	59 y 60 años el	95%
Edades	57 y 58	94%
Edades	56	93%
Edades	55	92%
Edades	50 a 54	90%

Nº AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena
 1er apellido / 1. abizena
 2º apellido / 2. abizena
 Fecha de nacimiento / Noiz jaioa
 Lugar de nacimiento (Indicar provincia) /
 Non jaioa
 D.N.I. / N.A.N

DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea
 Localidad / Herria
 Provincia / Probintzia
 Teléfono / Telefonoa

EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

Nº Inscripción Seguridad Social / Aseguro
 Sozialaren Zenbakia
 Nombre / Izena
 Domicilio / Helbidea
 Localidad / Herria
 Tipo de industria / Industri mota
 Convenio / Konbenioa

PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo
 aurrezki-kutxa
 Sucursal / Sukursala
 Nº de cuenta / Kontu zenbakia
 Tipo de cuota / Zein mailako kuota.....
 Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten
 duzu

Firma / Sinadura