

EDITORIALA

Hain sarritan aipatzen den krisiaren aitzakiatan, enpresariak erasoka ari dira berriro soldaten neurritasuna lelopean. Haien planteamendua hauxe da: *soldatak moteltzen badira, etekinak aterako ditugu, eta enplegua sortuko da.* HORI GEZURRA DA.

Enpresek soldata txikiagoak nahi badituzte, ez da enplegua sortzeko, noski, langile-kostuak aurreztu eta biderik errazenetik etekin handiagoak izateko baizik.

Egia esan, soldata txikiagoek bestelako ondorioak dakartzate. Batetik, enpresek etekinak handitzen dituzte, baina horrekin batera boterea ere bai; hori dela-eta, beren baldintzak ezarri ahal izango dituzte, langileekiko harremanetan (hitzarmenak). Bestetik, bezero potentzialek diru gutxiago dute erosteko, neurri handi batean langileen eros-ahalmenaren araberakoa baita.

Horixe da neoliberalismoaren lorpen ederra: etekinak ugaltu eta enplegu-sorrera moteldu, eta sortzen diren apurrak, gainera, gero eta prekarioagoak.

Soldatak ez dira kostu bat gehiago. Soldatak merkatu-eskariaren zati handi bat ere badira. Kapitalistek diru gehiago irabaziko lukete, soldata handiagoak ordainduko balizkiete langileei, merkatuak zabalagoak izango lirateke-eta.

Baina hala egingo balute, boterea galduko lukete. Enpresariak ondotxo dakite hori. Badakite benetan behar dutena boterea dela, eta horregatik arretaz arduratu dira langileek zuten boterea murrizten, adibidez, sindikatu asko mantozten. Zorionez, sindikatu guztiak ez dira berdinak.



YA BASTA DE MENTIRAS

Con la excusa de la evidente y tan manida crisis, los empresarios vuelven a la carga con el tema de la moderación de salarios. Su planteamiento es el siguiente: *si moderamos los salarios, tendremos beneficios y crearemos empleo.* ESTO ES MENTIRA. Una prueba: El 28 de enero, el Banco Santander anuncia un beneficio neto atribuido de 8.876 millones de euros en 2008 y el 9 de febrero remodela su banca de consumo y prescindirá del 30% de la plantilla del Santander Consumer.

Las empresas desean que los salarios sean bajos, pero para tener más beneficios por la vía más cómoda de ahorrarse costes de personal, no para crear más empleo. El incremento en los beneficios no necesariamente deriva en más empleo, y en los últimos decenios hemos podido comprobar como una gran parte de los beneficios de nuestras empresas se han destinado a la especulación financiera o inmobiliaria.

En realidad, los salarios más bajos producen otros efectos: por un lado, las empresas tienen más beneficios y más poder, lo que les permite imponer condiciones más favorables en sus relaciones con los trabajadores (convenios). Por otro, ocurre una paradoja: si una empresa logra salarios más bajos, reduce sus costes

y puede obtener más beneficios, pero si eso lo hacen todas las empresas (como ha ocurrido en los últimos años) lo que sucede es que disminuye la demanda potencial total que hay en los mercados, puesto que ésta depende en gran medida de la capacidad de compra de los trabajadores. Esto es el gran logro del neoliberalismo: aumentan los beneficios y disminuye la creación de empleo, haciéndolo más precario.

Las empresas desean que los salarios sean bajos, pero para tener más beneficios y no para crear más empleo.

Los salarios no son solo un coste. También son un importante componente de la demanda y un factor decisivo de la productividad.

Lo curioso es que los capitalistas podrían ganar más dinero si pagaran salarios más elevados a sus trabajadores/as, porque de esa forma tendrían a su disposición mercados más amplios. Pero si lo hicieran, perderían poder. Y sin poder en manos de los empresarios, lo que estaría en peligro no sería el beneficio, sino el propio capitalismo.

Es por esa misma razón que tampoco les conviene que haya pleno empleo, aunque con éste pudieran ganar más, porque con empleo asegurado los trabajadores tienen más poder y pueden poner en cuestión el sistema.

Los empresarios saben muy bien todo esto. Saben que lo que de verdad necesitan es el poder y es por eso que se han cuidado, sobre todo, de quitárselo a los trabajadores/as, por ejemplo, consiguiendo domesticar a muchos sindicatos. Afortunadamente, no todos los sindicatos somos iguales.

El incremento en los beneficios no necesariamente deriva en más empleo.

TXARRAK BADIRA GAITZAK, ARE TXARRAGOAK KONPONBIDEAK

Bankuetako langileak estu-estu doituta daudela esatea motz geratzea da. Estu-estu izateagatik doituta baino, itota daude. Langile-kopuruak hain txikiak direnez, neurritz gainezka egin behar dute lan.

Izan ere, ustiatu egiten dituzte lan-ordutegiagatik, luzatu beharrez baitaude; ustiatu hainbat eginkizunaldi berean gauzatu behar izateagatik; eta ustiatu soldatagatik, bizpahiruren lana egin eta bakar batena kobratzen baitute.

Egoerak iluna dirudi; eta, hala ere, ez dugu oraindik beste arazo bat azaldu. Uda gero eta hurbilago dago, eta aspal-ditik datozen ohitura txarrak direla-eta, jendeak oporrak hartu nahi ditu. Hori bakarrik behar genuen...

Baina, lasai, dena dago ondo pentsaturik eta zehazturik. Txarrak badira gaitzak, are txarragoak konponbideak: Batetik, aldi baterako kontratazioa (ABLE/ETT); eta bestetik, kanpoko laguntza merke-merkea, doakoa ez esatearren. Bekadunak. Bankaren udaldiko jarduera bi langile-mota horiei esker gauzatzen da.

ABLE/ETT bidez kontratatu dituztenak zaldira igo, eta ezer irakatsi barik, hone-la xuxurlatzen diete belarrira: 'Aupa neska-mutilak, zoazte korrikan, hemen lehia handia dago-eta, eta gainera krisian gaude'.

Bekadunak, bankuaren eta unibertitatearen arteko hitzarmen baten bidez, banka-erakundeetara datoz ikasteko asmoz. Ondorioz, bulegoko postuz postu aldatu beharko lirakeke, eta enplegatu baten gidaritzapean praktikan jarri

unibertitatean ikasi dutena. Bada, lehen postua kutxazaina izaten da, eta gehienetan ez dira handik mugitzen, zeren -langileen urritasunagatik- enplegatu batek, oporrak edo bajak direla-eta, hutsik utzi duen postua betetzera etorri baitira.

Jokabide hori aurreko beste batzuetan ere salatu izan dugu. Bankuak bekadunentzat duen helburu bakarra langile-urritasuna konpontzea da, batez ere, udan enplegatuak oporretan daudenean, eta arazo hori are zorrotzago bihurtzen denean. Bankuak gehiegikeriaz baliatzen da gazte horietaz, eta gazteek izan ohi dituzten dohainak —ilusioa, jarrera ona, ikasteko gogoia eta eskuza-baltasuna— bankuak bere alde erabiltzen ditu. Sarritan, jatorriko bulegotik beste batzuetara bidaltzen dituzte, kutxazain-postua bete gabe geratzen den bulegoetara. Azken batean, konponbide txarrak. Txarrak bankuarentzat, betiko egitura-gaitz bati aldi baterako adabakia jartzen baitzaio; eta txarra bekadunentzat, paperezko eskuzapiak bezala tratatzen baitituzte. Erabili eta bota.

Benetako konponbidea mugagabeko kontratazioa egitea izango litzateke, hainbeste ABLE/ETT erabili beharrean; eta bekadunei denetarik irakastea, kutxari lotu barik. Eta bekadunen batek, behin prestakuntza hartu ondoren, gurekin geratu nahi badu, gera dadila; beharra badago-eta.



skoto.dipax@gmail.com



¿QUÉ PASA EN LOS BANCOS?

¿Dónde está aquella banca tradicional que inspiraba confianza y seguridad a sus empleados/as? Todo el mundo sabía entonces lo que debía hacer y conocía las reglas del juego. Ahora, trabajar en un banco es algo muy distinto. A la difícilísima situación de los mercados hay que añadir la insostenible presión que sobre los trabajadores/as, a cualquier nivel, ejercen los jefes. Ahora es más difícil conseguir los objetivos y los bancos lo saben.

¿Por qué se empeñan, pues, en acosar hasta el límite a sus empleados/as con reuniones en las que se analiza el ranking y se “machaca” públicamente a los menos afortunados? ¿Por qué se crean departamentos de motivación de la fuerza de ventas, que sirven para fiscalizar, con permanente intrusión, la actividad comercial de los empleados/as? ¿Por qué los productos que priman y que cuentan para bonus, son los más complicados de vender y los que más dificultades entrañan, tanto para el cliente como para el vendedor? ¿Cómo es posible que por motivos de negocio y obtención de puntos y bonus los empleados se enfrenten y lleguen a enfadarse entre ellos?

La respuesta está en que es así como quieren que trabajemos. La brillante carrera de los altos directivos de nuestras entidades depende tanto de rankings, objetivos, puntos, campañas, etc.. que la seguridad, la lealtad, la honesta rentabilidad y el trabajo metódico y bien hecho ya no tienen valor alguno.

Se convoca a los empleados/as a reuniones a las ocho de la tarde. Se llama por teléfono a intervalos de pocas horas para exigir resultados de venta. Se ofrece dinero para que el empleado/a se vaya del banco. Mal rollo, ¿no? Pero es que además se despide sin más razón que la voluntad del banco de reducir plantillas. ¿Qué no se alcanzan los objetivos de pre-jubilaciones? Pues se echa a la calle a los últimos en llegar.

Y este es el futuro que nos espera. ¿Dónde están los acuerdos colectivos de conciliación y de respeto, firmados con tanta profusión de felicitaciones? ¿En que se quedan todas las buenas palabras que nos dedican cada vez que el banco se sienta con los sindicatos mayoritarios en Madrid y pactan acuerdos de no agresión o de conciliación?

Ya vale de preguntas, ¿no? La respuesta está clara. Esto es una ofensiva gravísima contra nuestros derechos como trabajadores/as, nuestra dignidad profesional, nuestra vida privada y nuestra salud. Y no hay más salida que PLANTARSE. No podemos retroceder más. Estamos al límite. Hay que plantarles cara. Todos juntos. No podemos permitir que sigan machacándonos.

Si estáis pensando en una nota de protesta en educados términos del tipo: *todos vamos en el mismo barco, hay que retomar las buenas formas, siempre estaremos donde el banco nos necesite, etc...* os estáis equivocando de nuevo. Se van a seguir riendo de nosotros/as y además van a seguir pisándonos el cuello.

¿Qué oportunidad acabamos de dejar pasar el día 21 de mayo. ¿Os imagináis un día con TODOS los bancos cerrados? Eso sí que habría removido alguna silla en las alturas. Y luego dicen que ha sido una huelga política. ¿Recordáis que haya habido algún momento en los últimos 10 años con más motivos para hacerla?

Y lo que va a pasar es que seguirán haciendo lo mismo. Si no nos unimos, seguirán pisándonos. Y no esperéis que grandes sindicatos con mayorías en Madrid os saquen las castañas del fuego. Les deben demasiado a los bancos. Solo una decisión unánime puede hacerles recular. No acudamos a reuniones FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO. No admitamos BAJAS INCENTIVADAS. No renunciemos a NUESTRAS VACACIONES. No permitamos INSULTOS, NI MALOS MODOS, levantémonos y salgamos TODOS Y TODAS de una reunión en la que alguien atente contra la dignidad de un compañero.

Si no estamos dispuestos a pelear por nuestros derechos, no nos quejemos cuando nos los arrebatan.



LOS DIRECTIVOS DEL BANCO GUIPUZCOANO NOS TEMEN

El 24 de abril y como continuación a las concentraciones que venimos realizando desde enero del pasado año en las que solicitamos que el Banco Gipuzkoano se sienta a negociar con nosotros/as, nos reunimos frente al Hotel de Londres de Donostia con motivo de la recepción que nuestro nuevo presidente, Sr. Echenique, ofrecía a los directores de la zona.

No tuvieron lo que hay que tener para acceder al hotel por la puerta principal, en la que como veréis en la foto, nos encontrábamos concentrados/as, y accedieron por la puerta trasera. ¡Qué acceso más cutre para gente de tan alta alcurnia!

¿POR QUÉ SERA? ¿DE QUE SE AVERGÜENZAN?

EXIGIMOS UN MÍNIMO DE DIALOGO SOCIAL EN EL BANCO GIPUZKOANO



MULTAN AL BANCO PASTOR POR HACER LO QUE HACEN TODOS

El pasado mes de diciembre, y como todos los años, la sección sindical de ELA en Banco Pastor puso una denuncia en la Inspección de Trabajo. El tema es el de siempre, las horas extraordinarias que se trabajan, que no se pagan y que no se cotizan a la Seguridad Social.

Pero este año, la sección hizo algo diferente. Pidió al inspector que exigiera al Banco que notificara a cada empleado y empleada su horario, dado que el Banco alude siempre a decisiones y pactos individuales con cada empleado.

Recientemente, nos ha llegado la resolución de la Inspección en la que ni se molesta en pedir al Banco que notifique horarios. Directamente ha llegado a la conclusión de que las tardes que se trabajan son horas extraordinarias. Solo ha tenido que hacer una visita a una oficina para llegar a esa conclusión. Esto, unido a la negativa del Banco a facilitar el registro de conexión/desconexión informática de todos los empleados/as de Bizkaia de los últimos cuatro meses, le ha dejado claro al inspector que el Banco incurrió en dos faltas graves: una por no aportación de los datos requeridos y otra porque comprobó *in situ* que se defraudaba tanto a los trabajadores como a la Seguridad Social.

La multa es de cerca de 8.000 euros. Coincidiremos en que al Banco le sale mucho más barato pagar la multa que a los trabajadores/as, pero para nosotros esto no es lo más importante. Lo más importante es que, una vez más, la Inspección de Trabajo nos da la razón y el Banco sigue presionando a todos los empleados para que realicen jornadas infinitas, a pesar de que sabe que se salta la legalidad vigente.

Por último, volver a recordaros que el horario de convenio es de 8 h a 15 h y los que trabajan mañana y tarde, hacen HORAS EXTRAORDINARIAS, las hacen sin cobrar y no cotizan por ellas y eso, seamos honestos, no está bien.



N.º AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena
 1.º apellido / 1. abizena
 2.º 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