

EDITORIALA

Bankako edozein langile artega jartzen da, gai horretaz hitz egiten entzun bezain laster. Batez ere, larunbatetan lan egiten dugunok, zeren denetarik dago-eta. Hala ere, gure enpresek ordutegia aldatzeari buruz egingo diguten proposamena aztertu beharko genuke. Ordutegi berria, azkenean, sektore osora zabalduko da; horregatik, hobe da bozkarioz gainerka ez egitea, eta ondo alderatzea eskaintzen dutena eta ordaintzen eman behar duguna, hau da, ondo alderatzea oraingo ordutegia eta proposatzen digutena.

Eta badago beste ate bat irekita: prestakuntza-orduak, beldur gara ez ote diren izango arratsaldeetan langile guztiak lan egitera behartzeko, zeren arratsaldeetan lan egiteak zigorrak ekarri ditzkie azkenaldian zenbait bankuri, enplegatuez gehiegi baliatzeagatik. Baina ordutegi berria pertsonalizatua denez, eta nor bere buruaz arduratuko denez, ezin izango du inork frogatu aparteko ordurik egiten denik. Horrela, ez dute zigorrak edo isunik jasoko, azken hilabeteotan jaso izan dituzten bezalakoak.

Larunbatetan jai hartzearen trukean ezin diegu txeki zuria eman, ordutegiarekin nahi dutena egin dezaten, bankaren hitzarmena hustu dezaten, eta urte gutxiren barruan, kutxa-leihatilak arratsaldean irekita egunero izan ditzaten. Ikusteko dago.



CERRAR LOS SÁBADOS ¿A QUÉ PRECIO?

A cualquier trabajador o trabajadora de banca se le acelera el pulso cuando se habla de este tema. Sobre todo a los que vamos todos los sábados y desde primera hora, porque no olvidemos que hay de todo.

Sin embargo, convendría analizar la propuesta que nuestras empresas nos harán respecto a modificar el horario. Porque esto se generalizará a todo el sector y será mejor no echar las campanas al vuelo y poner en la balanza lo que se da y lo que se recibe. Hay que ser realistas y comparar nuestro horario actual con el que nos proponen

No olvidemos que si la empresa nos ofrece cerrar todos los sábados, será porque le conviene. Hay que tener en cuenta que estamos lidiando con algunos de los mayores tramposos del planeta. Gente sin pudor, ni escrúpulos, con la que hay que ser muy cautos. ¿Cuánto dinero se van a ahorrar? ¿Qué beneficios van a conseguir modificando nuestros horarios?

Existe una puerta abierta en lo que ellos definen como horas de formación y que

nos tememos que sean para legitimar la apertura de las tardes, porque no olvidemos que trabajar por las tardes ha supuesto últimamente sanciones para algunos bancos que se aprovechan de sus empleados y empleadas. Con el nuevo horario que vendrá, como es personalizado, nadie puede demostrar que se hacen horas extraordinarias encubiertas. Así evitan varapalos y multas, como las que han venido recibiendo en meses anteriores.

¿Por qué tenemos que ceder en nuestras aspiraciones de reducir jornada y mejorar las condiciones laborales de los y las empleadas, cuando es al banco al que le interesa

Zergatik lanaldia murrizteko eta lan-baldintzak hobetzeko gure asmoei uko egin behar diegu, baldin eta bankuari berari interesatzen bazaio ixtea? Hitzarmenaren negoziazioetan larunbatetako gaia ateratzen genuenean, ez zuten ezta entzun nahi ere. Gai hori tabu izen. Zer aldatu da orain?

cerrar? Cuando se planteaba el tema sábados en las negociaciones de convenio, no querían ni hablar del tema. Eso era tabú. ¿Qué pasa ahora?

Firmar un acuerdo para librar los sábados no puede ser firmar barra libre para la empresa en el tema horarios, además de terminar de vaciar de contenido el convenio de banca y dar pie a

que en pocos años, abramos hasta las ventanillas de caja por las tardes y todos los días. Al tiempo.

Al fin y al cabo si tanto interés tienen por cerrar los sábados, que cierren. Siempre podremos asumir una negociación sobre reducción de la jornada anual. Ocurre en todos los convenios. ¿O no?

**Azken finean, larunbatetan
ixteko hain gogo bizia badute,
itxi dezaten, bada.
Gure negoziazioa urteko
lanaldiaz izango litzateke.
Hala egiten da-eta hitzarmen
guztietan. Ez ala?**

Ez ahanzi hau: enpresak larunbatetan ixtea eskaintzen badigu, komeni zaiolako izango da, bankuko langile gehienen ordutegi-malgutasuna gehiago interesatuko zaiolako. Kontuan izan aurrean ditugunak munduko tranpatirik handienetarikoa direla. Ez dute, ez lotsarik, ez kezkarik; zentzuz jokatu behar dugu beraz. Zenbat diru aurreztuko ote dute? Zenbat irabaziko dute gure ordutegia aldatzeagatik?

ACUERDO PARA CERRAR LOS SABADOS EN EL BANCO SANTANDER

El acuerdo alcanzado entre la empresa y los sindicatos mayoritarios en el estado, da carta de naturaleza a la desregularización total de los horarios en Banco Santander.

A cambio de los sábados libres, el banco consigue acabar con un logro histórico del sector, como es la jornada continuada. A partir del 1 de octubre, el 85% de la plantilla de la red (oficinas principales, sucursales, etc.) tendrá un horario de jornada partida. El otro 15% (operativos) seguirán con jornada continuada, pero con una bolsa de 25 horas en concepto de "formación", lo que significará partir la jornada algunos días para atender, entre otras cosas, a las necesidades del servicio.

Desde ELA, a través de su sección sindical en Banco Santander, siempre hemos reivindicado la libranza de los sábados en base a la reducción horaria, la conciliación laboral y familiar y siempre dentro de la jornada continua. Este acuerdo, no solamente rechaza de pleno nuestra propuesta, si no que directamente la enfrenta.

Por eso no vamos a firmar este acuerdo.

Los sábados que se libraban de octubre a marzo, se han perdido, ahora hay que recuperarlos con este nuevo horario. Lo que el banco llama flexibilidad, discrecionalidad y autoexigencia; no es más que la desregularización total de los horarios y la prolongación de jornada, con lo que se legalizan las horas extraordinarias.

En definitiva, lo que se pretende es tener las oficinas operativas todo el día, lo que choca directamente con la conciliación de la vida laboral y familiar. El banco sale reforzado y claro vencedor de esta negociación. Los y las trabajadoras somos los perdedores.

Esto no es más que un aviso a navegantes para todo el sector en su intento de desregularizar y vaciar de contenido el convenio colectivo.

CCOO, UGT y FITC, se han pasado meses atacándose entre si en el intento de protagonizar la consecución de la libranza de los sábados sin contrapartidas negativas para la plantilla, hablando de horario de 8 a

15:30, jornada continuada. conciliación de la vida laboral, etc. Nos han estado engañando sobre el contenido de las conversaciones mantenidas con anterioridad a la reunión del día 9 de setiembre. Se ha hablado de temas que se han ocultado a la plantilla. Por algo será.

En esos contactos, estos sindicatos han demostrado su sumisión al banco. Ahí esta el acuerdo.

No han querido escuchar propuestas alternativas de otras secciones sindicales, por no asumir su protagonis-

mo en la obra. Una obra en la que el banco ha hecho de autor, director y actor principal; CCOO-UGT y FITC de comparsas y el resto de la plantilla ni siquiera de público. El personal directivo, comercial y quizás también el operativo, se tiene que preparar para trabajar jornadas a la medida del banco. El tiempo dará o quitará razones, pero será demasiado tarde. Como siempre.

Por todo esto ELA no va a firmar este acuerdo.

¡LIBERTAD DE HORARIOS!



DESPIDOS EN CADENA EN EL BANCO POPULAR

Desde ELA, y junto al resto de la representación sindical del Banco Popular, estamos viendo con enorme preocupación el aumento que se está produciendo en la apertura en el banco de expedientes disciplinarios que, en su mayor parte, acaban en despido.

Últimamente viene dándose una casuística particular, que son los despidos a causa de la gestión de prácticas erróneas en la retrocesión de comisiones a los clientes.

En este contexto, hemos hecho llegar a la dirección del banco lo siguiente:

■ Mostramos nuestra más absoluta preocupación, al tiempo que rechazamos el aumento de expedientes disciplinarios motivados por la retrocesión de comisiones a clientes.

■ No estamos en absoluto de acuerdo en que cualquier tipo de operativa errónea, máxime cuando en ningún caso ha habido lucro por parte del trabajador sancionado, sea motivo de despido.

■ Entendemos que el Convenio Colectivo tipifica y gradúa una serie de sanciones por faltas leves, graves y muy graves y por tanto permite ajustar objetivamente la sanción a la falta.

■ Una práctica tan extendida como la descrita (retrocesión de comisiones) entendemos que también es responsabilidad del propio banco al no haber puesto el énfasis necesario en los controles periódicos de supervisión a lo largo del tiempo. No podemos asumir que lo que antes no era motivo de preocupación para el banco, ahora, de la noche a la mañana, sea sancionado con despido.

■ Entendemos, igualmente, que el banco ha fallado en el desarrollo de los planes formativos, fomentando casi exclusivamente programas de acción comercial, descuidando los de control y operativa.

■ En base a todo lo anterior planteamos el cese de la apertura de expedientes disciplinarios por este motivo, así como la revisión de los casos ocurridos.

Si el banco pretende solucionar los problemas de exceso de plantilla vía despidos, se equivoca. La representación sindical no dejará sin respuesta estas agresiones a los trabajadores y trabajadoras.



BANESTO, LA MEJOR EMPRESA PARA TRABAJAR, TAMBIÉN DESPIDE

Según la revista Actualidad Económica, Kimberly Clark, Telefónica, Banesto, Santander y Roche encabezan, por ese orden, el ranking de mejores empresas para trabajar en 2009. Desconocemos los criterios empleados para confeccionar este podium, pero Banesto lleva cinco años entre el *top five*.

Lo que si tenemos muy claro es que a la plantilla no nos han consultado, al menos a nivel de patio, porque seguramente el resultado no habría sido el mismo.

Deberían haber tenido el valor de encuestar a las personas que han sufrido un cierre de oficina y a los que como solución se les ofrece un traslado u ocupar un puesto inferior al que desempeñaban. Claro que, si no aceptan la primera opción, que se despidan de su brillante carrera profesional y del complemento salarial. Pero también hay a quienes les han ofrecido pasar a ser autónomos y hacerse cargo de su oficina como agentes colaboradores. Toma negocio redondo!! (Para Banesto, claro).

También podrían entrevistar a aquellos y aquellas a los que acaban de ofrecerles la compra de sus contratos de trabajo por menos de 12.000 euros y luego al paro. Es una buena manera de recompensar a los últimos fichajes. Gente que lleva 2 ó 3 años y que ha metido más horas en el banco que en su casa. A algunos les ofrecen un puesto a más de 100 kilómetros. Esto se llama despido encubierto.

Otra opción habría sido entrevistar a esos y esas que mantienen abierta una sucursal, a pesar de estar casi siempre solos y a pesar de soportar toda la presión que un jefe puede ejercer en Banesto (y ésta es mucha). Es que ya se sabe, las bajas, las vacaciones, los embarazos, etc.. son cosas que una empresa como ésta no tiene por que prever y en cualquier caso, al que le toque que se las componga. Al fin y al cabo el mejor activo de Banesto siempre han sido sus trabajadores y trabajadoras. Bueno, hasta donde le conviene. Luego, jay amigo!, esto no es una ONG y ya sabes: lo tomas o lo dejas.

Nos gustaría saber en que se basan para confeccionar estos rankings que tanto les gusta publicar. De todas formas ya sabemos que esas listas se compran y venden y son solo marketing. ¡A nosotros y a nosotras nos van a convencer de que Banesto es la mejor empresa para trabajar!



SUBIDA DE IMPUESTOS ANTE LA CRISIS

¡YA ERA HORA!

Por fin oímos hablar de la subida de impuestos como una de las medidas para solucionar la crisis. En **ELA**, LLEVAMOS AÑOS denunciándolo, sobre todo en nuestra campaña *modelo de sociedad*. Resulta que ahora CCOO y UGT también lo manifiestan como bandera de solución. Incluso el PSOE en sus gobiernos habla de *tocar los impuestos*.

La pregunta que surge inmediatamente después es:

¿Cómo lo van a hacer?

Igual nos sorprenden con una subida de los tipos del impuesto de sociedades. Y nos referimos a subir los tipos efectivos, reales y válidos. Es decir, lo que supondría incrementar de verdad los ingresos fiscales. Porque recordemos que la realidad es que nuestras grandes empresas, con grandes beneficios, no pagan lo que parece debieran pagar. *(Ejemplo claro: el BBVA en el 2007 con un tipo impositivo legal del 28% resulta que paga el 14,91%).*

¿Por qué no hacer un impuesto de sociedades progresivo? ¿Por qué no? Que pague mas quien mas gane... A partir de un montante de beneficios, limitación de incentivos, desgravaciones, deducciones, y tipo mas alto... como en IRPF o ¿no es esto lo más justo?

Otra vía sería solucionar la sangría del fraude fiscal. Todos sabemos lo que deja de ingresar la caja común por el fraude de unos cuantos chorizos. Estaría bien que destinaran más esfuerzos a ese tema.

Pero nos tememos que no va a ser así. Que la subida que se anuncia será pagada por los de siempre, currantes con *salario controlado*. No dudéis que será así.

Vamos a fijarnos en cómo lo adornan, pero a los empresarios no les van a hacer pagar más



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