

EDITORIALA

Urtarrilaren 27an, Espainian gosalzten ari zirela, UGTK eta CCOOek erretiro-adinaren atzerapena eta pentsio-sarien murrizketa Zapaterorekin hitzartzen zituztenaren albistea zabaldu zen. Bitartean, Hego Euskal Herrian batez ere, baina baita Galizian eta, neurri txikiagoan, Katalunian ere, beste greba orokor bat egiten ari zen, aipaturiko sindikatuak ez bezalako beste batzuk badaudela erakutsiz. Balioespen interesatuak gorabehera, ezin du inork ukatu greba orokorrean parte hartzearen tamaina EAEn garrantzitsua izan denik, eta Nafarroan esanguratsua izan denik. Ikusi besterik ez dago zenbat langilek –hamarka mila– hartu zuten parte Donostiako, Gasteizko, Bilboko eta Iruñeko manifestazioetan. Horietako manifestazio batzuk azken aldietako ugarietak izan dira. ELAko idazkari nagusi Adolfo Muñoz pozik agertu zen deialdiaren erantzuna ikusita, eta jendaurrean salatu zuen funts pribatuen negozioa –Bankaren ardurapeko negozioa– handitu nahi dutela pentsioen erreformaren bidez; eta, aldi berean, UGT eta CCOO sindikatuak Espainiako Gobernuarekin lorturiko akordioa kritikatu zuen esanez: “Europako sindikatu batek ere ez die babesik eman halako murrizketa batzuei”.

Krisiaren zergatiak arrazoia eman digu; baina, hala ere, benetan agintea duenak –kapitalak– bere errezetak ezartzen jarraitzen du. Orain inoiz baino arrazoi gehiago ditugu kalera ateratzeko, eta modu demokratikoan mobilizatzeko. Horregatik, greba orokor hau balio handikoa da. Goraipatu behar dugu bereziki militanteen lana, horri esker bete da informazioaren eta eztabaidaren hutsunea.



NO HAY DERECHO A ESTE ACUERDO DE PENSIONES

UN POCO DE HISTORIA

Desde enero de 2010, el gobierno español lleva intentando reformar el sistema de pensiones. ELA ya valoró críticamente esta reforma, y convocó, junto al resto de organizaciones de la mayoría sindical vasca, movilizaciones para rechazarla. CCOO y UGT solo criticaban el retraso de la edad de jubilación, planteando su rechazo a esta medida como una línea roja que no se podía aceptar.

El 19 de diciembre CCOO, UGT y el gobierno inician formalmente un proceso, celebrado en la clandestinidad, que ha dado lugar al acuerdo de pensiones y a la aprobación el 28 de enero del anteproyecto de reforma de las pensiones.

¿EN QUÉ CONSISTE?

OBJETIVO PRINCIPAL: DIFICULTAR EL ACCESO A UNA PENSIÓN

1. Retraso de la edad de jubilación a los 67 años, de forma progresiva, a partir de 2013. Cada año la edad de

jubilación legal aumentará un mes, y a partir de 2019 el incremento será de dos meses, hasta que en 2027 sea de 67 años.

Se establece la posibilidad de jubilarse a partir de 65 años con las siguientes condiciones:

- Si se ha cotizado 38 años y medio, con el 100% de la pensión.
- Si no se ha cotizado ese periodo, con un coeficiente reductor del 7,5% anual.

2. Dificultar la jubilación anticipada y retraso de su edad que pasa de 61 a 63 años. Para poder acceder a esta jubilación anticipada se tendrán que haber contabilizado 33 años de cotización, 3 más que ahora.

3. Dificultar la jubilación parcial y el contrato de relevo.

4. Compromiso de nuevos cambios futuros. Es decir, se pretende retrasar aún más las edades de jubilación, jubilación anticipada, etc.



SEGUNDO OBJETIVO: REDUCCIÓN DE LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN

1. Pasar de 15 a 25 el número de años que se tienen en cuenta para calcular la base reguladora de la pensión. Cada año, de 2013 a 2022, se va a tener en cuenta un año más para calcular la pensión. Esta medida supone una reducción media de la pensión en un 10% respecto a la situación actual.

2. Reducir la pensión que se asigna por cada año cotizado. Actualmente para cobrar el 100% de la base reguladora se exige contabilizar 35 años cotizados. Se va exigir 37, dos años más, incremento que se hará de forma progresiva.

3. Cómputo de los periodos no cotizados. A las que se computan menos de 25 años cotizados, se les va a reducir notablemente la pensión, ya que se les va a contabilizar los años que faltan de la siguiente manera: los primeros dos años, con la base mínima de cotización; y los restantes con la mitad de la base mínima.

CONCLUSIONES

1. El Acuerdo Social y Económico es una escenificación realizada para dar cobertura al mayor recorte de la historia en pensiones. Además, se comprometen nuevos ataques en el futuro, lo que significa que no hay un escenario final. El Pacto alcanzado incorpora otros elementos, con el objetivo de dar una apariencia de gran acuerdo.

2. El Gobierno ha sacado adelante todas sus propuestas de recorte de las pensiones, anunciadas hace un año.

3. El Acuerdo acepta las tesis de la banca. El objetivo es la reducción del sistema público de pensiones para extender los fondos privados, y el negocio bancario relacionado con éstos.

4. Se acepta que el problema de las pensiones es de un gasto excesivo cuando el gasto en pensiones no ha crecido en el Estado español desde 1995. De esta manera se renuncia a actuar en unos mayores ingresos vía cotizaciones sociales o vía impuestos.

5. El proceso del denominado diálogo social ha sido un teatro en el que se ha escenificado como acuerdo una aceptación

de las tesis del gobierno. CCOO y UGT se han tragado todas las líneas rojas que habían marcado.

6. Se avanza una próxima reforma de la negociación colectiva para impedir que en Hego Euskal Herria se puedan negociar convenios sectoriales territoriales.

7. Se denomina Plan de Choque a que las empresas que contraten trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial no paguen cotizaciones a la seguridad social. ELA rechaza este planteamiento, que impulsa el empleo precario, empleo que además va a tener casi imposible acceder a una pensión digna. Es inaceptable que a la vez que se recortan las pensiones se reduzcan los ingresos de la seguridad social.

8. Se avala la reforma laboral, y se deja en manos del gobierno el desarrollo reglamentario de la misma.

9. La explicación del acuerdo no se encuentra en los contenidos, que son muy negativos, sino en el interés del gobierno en aprobar los recortes con el acompañamiento sindical. La falta de autonomía financiera de estas organizaciones sindicales, que las hace dependientes de las subvenciones públicas, explica esta situación.

27 ENERO: HUELGA GENERAL POR ESTO SALIMOS A LA CALLE

Importante seguimiento, manifestaciones masivas y fuerte represión policial en la calle. ESTA REFORMA DE PENSIONES PROVIENE ÚNICAMENTE DE UNA VOLUNTAD POLÍTICA.



Pentsio publikoak murrizteko erabakia politikoa da, pentsio pribatuen mesedetan

Aunque ETB y el Departamento de Interior se empeñaron en criminalizar la huelga y dar bombo y platillo a los escasos incidentes producidos a lo largo de la jornada, lo cierto es que lo realmente extraordinario del 27 de enero fue el amplio seguimiento del paro y las miles y miles de personas que se movilizaron y salieron a la calle para mostrar su

rechazo al recorte de las pensiones y exigir un cambio de políticas. Las imágenes de las manifestaciones principales en Bilbao, Gasteiz, Iruñea y Donostia demuestran que en Hego Euskal Herria hay una sociedad viva, que no se rinde, dispuesta a plantar cara a los recortes antisociales que se anuncian.

En 1995 los expertos pronosticaron que en el año 2010 el sistema estaría en quiebra y que el gasto en pensiones crecería enormemente. Nadie ha reconocido aquel error. En el año 2010 el superávit ha sido de 8.000 millones de euros y en el 2009 fue de casi 11.000 millones de euros. Pese a todo ello, han acometido UNA BRUTAL REFORMA DE PENSIONES, presentándola como la única salida posible. Sin duda no estamos ante un error de cálculo, sino que su objetivo es hacer creer a la población que sólo hay un camino: Reducir las pensiones públicas e impulsar el negocio de las pensiones privadas. Otra cosa es que nos lo creamos. Por eso, SIGUEN EXISTIENDO MUCHOS MOTIVOS PARA LA MOVILIZACIÓN.

¿DÓNDE ESTAN LOS ATRASOS DE 2010?



Desde algunas de nuestras empresas ha sido inmediata la aplicación del Art. 5 del Convenio Colectivo de banca. Esto ha supuesto que mucha gente se ha quedado sin subida de sueldo en enero o peor aun, con una rebaja en el mismo. Pero el banco no ha hecho en estos casos nada más que aplicar el Convenio Colectivo.

Los Convenios Colectivos de banca han sido negociados y firmados históricamente por CCOO, UGT, FITC durante los 17 años que tuvo presencia en la mesa negociadora y en el convenio vigente, se incorporó a su firma CGT. Conviene recordar que el convenio se firma como un todo, no hay compartimentos estancos; o se está a favor de él o se está en contra.

No se puede decir que se haya hecho un buen trabajo por parte de las organizaciones sindicales firmantes, pero lo que resulta aun más chocante es que algunos de esos firmantes aludan ahora al consabido "yo no he sido", tratando de justificar su apoyo a ese acuerdo, desmarcándose de él.

A lo largo de muchos años, nuestros sueldos han ido perdiendo poder adquisitivo, en la medida en que

empeoraban nuestras condiciones de trabajo. Los Bancos son más ricos, no se cortan a la hora de declarar beneficios escandalosos y en cambio, los y las trabajadoras somos más pobres. No ha habido reparto de la riqueza.

Ante todo esto, ¿que se puede hacer?. Tenemos nuevo convenio a la vista y se puede dar la vuelta a la tortilla, tanto en relación al Art. 5, como a otros artículos del convenio: topes en las pagas, jornadas, salarios, etc. Depende de la pelea que queramos plantear. Y de lo que sean capaces de tragar las mayorías que nos representan en Madrid. No podemos seguir huyendo, tenemos que plantar cara.

Todos, firmantes o no de los convenios, deberíamos reflexionar sobre ello. Ahora tenemos otra oportunidad.

SALUD LABORAL

Deberíamos saber que dos de las enfermedades profesionales más comunes que padecemos los empleados de banca son:

LA FATIGA LABORAL: es el desgaste, tanto físico como psíquico que se pro-

duce por un exceso de trabajo, cuando no es compensado con un descanso adecuado. Es la resulta de interminables jornadas bajo presión. Las consecuencias son la aparición de una sensación de impotencia o malestar y la pérdida de rendimiento. Es el famoso "Ya no puedo más" que todos sufrimos.

ESTRÉS: es la percep-

ción de un desequilibrio por parte del/a trabajador/a entre lo que el entorno laboral le exige, frente a los recursos de afrontamiento que se poseen. Cuando este desequilibrio es grande, se desarrollan una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de

reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

Estas dos ENFERMEDADES nos pueden afectar a todos y todas. Si crees que estás afectado o afectada por ellas, puede que necesites ayuda. Si es así, ponte en contacto con nosotros en elabanka@yahoo.es

SABIAS QUÉ...

La Audiencia Provincial de Álava ha condenado a Banesto a pagar a varios clientes las cantidades que aportaron con motivo de un contrato de operaciones financieras, al haber declarado la nulidad de éste por haber recurrido la entidad bancaria a "maquinaciones o insidia" para inducir a los clientes a suscribir el documento?

La Audiencia destaca que "el banco ofreció la contratación dando a entender que de este modo el cliente 'se cubría' frente a la eventual subida de tipos de interés", mientras que "no se incidía en que era un contrato aleatorio, una especie de apuesta con el banco sobre la tendencia de los tipos".

La Audiencia alavesa subraya que "concurren, en definitiva, todos los requisitos exigidos para apreciar dolo" por parte del banco. La sentencia, contra la que no cabe recurso ordinario alguno, también le obliga al pago de intereses y las costas del juicio en primera instancia.

SABIAS QUÉ...

con fecha 22 de febrero se ha firmado el acuerdo de homologación de condiciones entre las plantillas de Banc Sabadell y Banco Guipuzcoano?

ELA ha firmado, junto a otras centrales, este acuerdo tras meses de dura negociación y desencuentros. Queda pendiente de negociación el importante tema de la EPSV del Banco Guipuzcoano, asunto que se tratará en lo sucesivo.

Al hilo de esto, es curioso que la alta dirección de Banc Sabadell gane un 32% más tras integrar al Guipuzcoano. Para alcanzar ese acuerdo no tuvieron tantos reparos, ni regatearon tanto como con las condiciones de las plantillas.

Estos señores ganaron un total de 8,23 millones de euros en 2010, un 31,64% más que en 2009. Es verdad que de un año para otro el número de ejecutivos ha crecido desde los 19 hasta los 24, pero no es menos cierto que la remuneración media se ha disparado hasta los 346.000 euros por directivo, 14.000 más que el año anterior. A esta gente si que no le preocupa ni la homologación, ni la crisis, ni la reforma de las pensiones.

ELECCIONES SINDICALES ELA REVALIDA SU HEGEMONÍA

ELA, con más del 40% de representatividad, refuerza su mayoría al final del periodo concentrado de elecciones sindicales en la CAPV a 31 de diciembre de 2010.

Este resultado tiene una lectura muy clara: es el éxito del modelo sindical de ELA, un sindicalismo reivindicativo que ha hecho de la acción sindical en defensa de los más desfavorecidos su razón de ser. Este modelo sale reforzado de estas elecciones a pesar de las maniobras de la patronal, que ha intentado utilizar el bloqueo de los convenios para desgastar a ELA. y del acoso y desprecio de una Administración que no respeta el juego de las mayorías.

ELA sigue siendo la primera fuerza sindical de la CAPV en todos los territorios y federaciones, sumando más delegados que CCOO y UGT juntos. Por territorios y respecto a 2009, en Alava hemos subido 0,78 puntos; en Gipuzkoa, 0,55, y en Bizkaia, levemente. Por contra, UGT baja casi un punto en Alava; y CCOO, 0,42 puntos en Bizkaia y 0,20, en Gipuzkoa. En Navarra, el escrutinio total no ha terminado aun, por lo que tenemos que esperar para conocer los resultados.

Por lo que respecta al sector bancario, hay que destacar que cada cuatro años se eligen cada vez menos delegados, motivado por las fusiones y absorciones, además de la irrupción en algunos bancos de sindicatos afines a la dirección o sindicatos propiciados por las empresas, que han supuesto algún varapalo para los sindicatos mayoritarios en el sector. También hay

que decir, que entre los sindicatos de clase, ELA es el único sindicato que aumenta su representatividad en el sector en Euskal-Herria.

**ELAk orain arte
zuen gehiengo
zabala sendotu du**



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