

EDITORIALA

Norekin uste dute hitz egiten ari direla? Martxoan eratu zen Madril Bankaren XXII Hitzarmen Kolektiboaren negoziatzeko Mahaia, AEBn egotzan; eta ordutik hona bileraz bilera entzun eta ikusi ditugun iruzkinak eta jarrerak ez dira baikor sentitzeko modukoak izan.

AEBk krisia aipatu digu behin eta berriro —nola ez ba!—; eta baita esan ere, finantza-merkatuen oraingo egoera eta sektorearen etorkizuna kontuan harturik, eskara gutxi egitea gomendatzen digula. Badirudi adierazi nahi digutela gure eskubideak eta soldadak beste behin murriztu behar dizkigutela, nahiz eta argitaratzen dituzten etekinak eta goi-kargudunen ordainsariak neurritz gainezkoak izan.

Esan ere esan digute krisia ez dela Espainiako Bankaren errua, atzeritik etorritakoa dela (haiek toki-mailako erakundeak bailiran), eta gerrikoa estutzeko garaia dela.

Gure enpresek dituzten etekinak dituztela, eta gure nagusiek dituzten lansariak dituztela, nekez sinestaraziko digute langileoi gu izan behar garenik krisiaren jasaileak; haiek eta haien mundu-mailako kideak izan baitira krisiaren sortzaileak.

Guk borrokan jarraituko dugu bankako langileek eroste-ahalmen gehiago gal ez dezaten, eta lan-baldintzak are txarragoak bilaka ez daitez.

Bilera bakoitzaren ostean buletin bat banatuko dugu zuek guztiok negoziazioen bilakaeraren berri jakin dezazuen. Helburuen atzetik ez dabilenak dagoena onartu behar du.



XXII CONVENIO DE BANCA

¿CON QUIÉN SE CREEN QUE ESTÁN HABLANDO?

Desde que el pasado mes de marzo se constituyó en Madrid, en la sede de la AEB, la mesa negociadora del XXII Convenio Colectivo de Banca, estamos asistiendo reunión tras reunión a una serie de comentarios y actitudes que en ningún momento parecen tender al acuerdo equitativo al que deberíamos aspirar los integrantes de la mesa de negociación.

La AEB nos habla de crisis (cómo no) y nos recomienda ser poco exigentes dada la actual situación de los mercados financieros y el futuro del sector. Parecen querer decirnos que pese a los beneficios que publican y las desproporcionadas retribuciones que sus altos cargos cobran por gestionar ingentes cantidades de dinero, a nosotros/as nos van a tener que recortar los derechos y la remuneración salarial una vez más.

Como no podría ser de otra manera, va a resultar que los curritos de a pié debemos pagar la factura de la gestión especuladora y avariciosa de unos dirigentes bancarios que bajo una nula supervisión por parte de las autoridades mundiales y con ningún escrúpulo en sus carteras, han convertido el negocio bancario en el desastre que hoy es.

Guk borrokan jarraituko dugu bankako langileek eroste-ahalmen gehiago gal ez dezaten, eta lan-baldintzak are txarragoak bilaka ez daitez.



Como dice el artículo de Matt Taibbi titulado *A la cárcel con los de Wall Street*, "Los delincuentes financieros derribaron la economía mundial, pero el sistema está haciendo más para protegerlos que para procesarlos."

Han llegado incluso a decirnos que la crisis no es culpa de la banca española, que viene del extranjero (como si ellos fueran entidades locales) y que hay que apretarse el cinturón.

Nuestra respuesta es que mientras nuestras empresas sigan publicando los escandalosos beneficios que declaran y nuestros jefes cobren los escalofriantes importes que perciben,

no nos van a convencer de que tenemos que ser las plantillas los paganos de esta situación de crisis propiciada por ellos y sus socios a nivel mundial.

Seguiremos peleando para que los y las trabajadoras de banca no sigamos perdiendo poder adquisitivo y no se sigan viendo empeoradas nuestras condiciones de trabajo.

A través de los boletines que de cada reunión publicamos os mantendremos puntualmente informados de la evolución de las negociaciones.

El que no lucha por lo que quiere, tiene que conformarse con lo que le da.

SALUD LABORAL

Sentencia del Tribunal Supremo sobre el Comité de Seguridad y Salud Laboral del BBVA en Gipuzkoa

El Comité de Centros Agrupados de Gipuzkoa del banco BBVA, a instancia de ELA y LAB, ha ganado el procedimiento judicial que mantenía contra: BBVA, CC.OO., UGT, CGT, Conf. de Cuadros y el Ministerio Fiscal, logrando con sentencia estimatoria del Tribunal Supremo la creación de un comité provincial de Seguridad y Salud propio.

Esto abre la posibilidad de creación de Comités de Seguridad y Salud en otros bancos, como también supone el desmantelamiento del CESS (Comité Estatal de Seguridad y Salud) donde se centralizaban todos los asuntos relativos a la seguridad y salud laboral en BBVA y del que formaban parte, además del BBVA, los sindicatos centralistas CC.OO., UGT, CGT, y C.Cuadros.

En ese *ente* del que estábamos excluidos los sindicatos nacionalistas reivindicativos ELA, CIG, LAB y otros, se diluían nuestras denuncias sobre las deficiencias laborales que afectaban a la salud de los trabajadores y trabajadoras en nuestro ámbito.

Con la creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral de centros agrupados de Gipuzkoa, dispondremos de una eficaz herramienta con la que **PODEMOS HACER CORREGIR INMEDIATAMENTE LAS DEFICIENCIAS DETECTADAS EN NUESTRAS CONDICIONES DE TRABAJO Y QUE AFECTAN A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE BBVA.**

ZORIONAK GUZTIOI LORTU DUGUNAGATIKI!

LAN-OSASUNA

Auzitegi Gorenaren epaia, BBVAk Gipuzkoan duen Lan Osasun eta Segurtasuneko Batzordeari buruzkoa

Gipuzkoako BBVA Zentro Elkartuetako Batzordeak, ELA eta LABen ekimenez, auzibidea irabazi du, eta probintziako lan-osasun eta segurtasuneko batzorde bat sortzearen aldeko epaia jaso du Auzitegi Gorenean. Auzibidean eskakizun horren aurka honako hauek agertu dira: BBVA, CC.OO., UGT, CGT, Koadro Konf. eta Ministerio Fiskala.

Epaia horri esker, beste banku batzuetan ere lan-osasun eta segurtasuneko batzordeak sortzeko bidea irekita dago. Era berean, CESS (Estatuko Segurtasun eta Osasuneko Batzordea), BBVAren lan-osasuneko eta segurtasuneko arazo guztiak orain arte beregain hartu izan dituen batzordea ezabatu ahal izango da. CESSeko kideak, BBVAz gain, gainerako sindikatu zentralistak ere izan dira (CC.OO., UGT, CGT eta Koadro Konf.)

Sindikatu abertzale eta borrokazaleok (ELA, CIG, LAB eta beste batzuk) batzorde horretatik kanpo utzita geunden, eta gure salaketak —gure esparruko langileen osasunean eragiten zuten gabeziei buruzkoak— han galtzen ziren inolako oihartzunik egin gabe.

Gipuzkoako Zentro Elkartuetako Lan Osasun eta Segurtasuneko Batzordea sortu eta gero, tresna egokia izango dugu GURE LAN-BALDINTZETAN SUMATZEN DITUGUN GABEZIAK ETA HUTSUNEAK BEREHALA ZUZENTZEKO, ETA BBVA-KO LANGILEEN OSASUNA HOBEBI ZAITZEKO.

ZORIONAK GUZTIOI LORTU DUGUNAGATIKI!

DESPEDIDOS/AS POR TRABAJAR



Las plantillas de Banca están sufriendo últimamente un intento por parte de las empresas de aligerar sus plantillas, haciendo uso de los despidos disciplinarios y de las bajas incentivadas. No hablamos de irregularidades cometidas con malos fines, de infidelidades ni de meter la mano en la caja. Estamos hablando de ser despedido por trabajar como siempre.

En algunas entidades, como por ejemplo Banesto, el *mudus operandi* es, frecuentemente, el mismo: Se descubre alguna discrepancia en los datos marcados en alguna propuesta de riesgo y de inmediato se presentan los de RR.HH con la carta de despido. En la mayoría de los casos, los motivos esgrimidos por el banco son incumplimientos de normativa y cuando los representantes de los trabajado-

GONZOSO. En otras ocasiones, la amenaza viene del traslado forzoso o la comisión de servicios, a fin de conseguir que el trabajador o trabajadora acepte una baja incentivada.

Algunos compañeros y compañeras comentan que si se cumpliera estrictamente la normativa, se paralizaría la actividad de las oficinas y tienen

res pedimos explicación al respecto, el banco alega que se han cometido faltas graves. Amenazan con el despido aprovechando cualquier error o falta leve y en la misma entrevista se permiten ofrecer una salida pactada, comprando el contrato al empleado. Esto sólo tiene un calificativo: VER-

mucha razón. Pero eso a nuestras empresas parece no importarles demasiado. Durante años nos han avasallado con enormes cantidades de circulares y protocolos operativos, muchas veces incompatibles entre sí y siempre con la agilidad operativa que nuestro trabajo necesita y ahora pueden utilizarlos contra nosotros.

Parece evidente que las empresas del sector financiero necesitan reducir plantillas. Para ello van a utilizar todos los medios a su alcance. No les demos más motivos para lograrlo. Hay que recordar una vez más que debemos ser especialmente escrupulosos con la normativa.

Cuidado con el uso de contraseñas y usuarios, no demos al banco la menor excusa para que utilicen cualquier error en nuestra contra. Por no conceder préstamos no pueden despedir a nadie, pero por cometer errores y no atenerse estrictamente a la normativa, está claro que al menos lo van a intentar.

Desde ELA no vamos a permitir que se utilicen estos medios abusivos con la plantilla y estamos tomando ya las medidas para que esto deje de producirse.

Argi dago finantza-sektoreko enpresek plantillak murriztu behar dituztela. Eta horretarako, eskuera dituzten baliabide guztiak erabiliko dituzte. Guk, ordea, ez diegu bidea erraztuko. Gogoan izan zorrotz izan behar garela arauekin.

ELAK ez die utziko horrelako gehiegikeriak egiten, eta neurriak hartzen ari gara horrelakorik gehiago gerta ez dadin.

¿SABIAS QUÉ...

el sindicato gallego CIG ha iniciado un conflicto colectivo contra Banco Pastor por el tema de las vacaciones?

Ese banco, ha enviado a las sucursales un correo interno en el que se dan instrucciones para confeccionar el cuadro de vacaciones y en el cual se indica que parte del personal *debe* disfrutar gran parte de sus vacaciones en agosto, a fin de que queden cubiertas en todo momento las necesidades de servicio. Considerando que esto no es acorde a convenio ni a la legislación laboral, se plantea el Conflicto Colectivo. Seguiremos informando.

¿SABIAS QUÉ...

A pesar de la nefasta gestión del Banco Guipuzcoano en los últimos años, que llegó hasta el punto de perder dinero en 2010 y tener que ser finalmente *salvado* por otra entidad, la catalana Banco Sabadell, sus directivos cesados han recibido *premios* por importe de 6,6 millones de euros. Se trata obviamente de un precio por su silencio, para evitar que nadie que haya tenido acceso a información privilegiada pueda en el futuro contar detalles incómodos. Es más, este dato se ha ocultado hasta que un periodista de *Expansión* lo ha descubierto en una memoria financiera que ni siquiera está accesible en la web del banco.

VACACIONES: SON UN DERECHO, NO UN INCONVENIENTE

Existe en estas fechas una especial sensibilidad con este tema. Dejando claro que cada banco puede tener sus propias matizaciones de número de días y otros detalles concretos, queremos aclarar lo que el vigente Convenio Colectivo de Banca dice al respecto:

Nociones básicas según convenio:

- Son 23 días y no se computan sábados, domingos ni festivos.
- El período hábil para su disfrute, es del 1 de marzo al 30 de noviembre. Se pueden coger fuera de ese período si así lo acuerdan las partes.
- Siempre tiene preferencia el de más antigüedad en la empresa. Respetando esto, los trabajadores con hijos/as en edad escolar, pueden disfrutarlas dentro del período de vacaciones escolares establecido por la autoridad educativa de su ámbito. En caso de misma antigüedad, tendrá preferencia el/la de más edad.
- Se pueden tomar hasta en tres periodos. Para elegir el tercero, se necesita acuerdo con la empresa.

Estos criterios de preferencia se mantienen para los tres cuadros de vacaciones que hay que confeccionar: Servicios Generales, Administrativos y Técnicos. Las vacaciones de sendos grupos son independientes y un trabajador/a es administrativo/a o técnico/a, dependiendo de las funciones que ejerce, no de su nivel.

- Las vacaciones del grupo de Técnicos, se deben fijar de mutuo acuerdo con la empresa, siempre respetando los criterios de preferencia.

- Todo trabajador/A debe conocer su período de vacaciones dos meses antes de su disfrute.

Aclaraciones a dudas frecuentes:

- Es rotundamente falso aquello de que 15 días los elige el trabajador/a y 15 días la empresa. Se acuerdan según se describe arriba.
- Las *necesidades del servicio* no pueden ser la escasez de personal. Deben acreditarse por parte de la empresa y se refiere a necesidades puntuales y de carácter excepcional.

El banco deberá tomar las medidas que considere para evitar esas situaciones, que nunca pueden afectar a la confección de los cuadros de vacaciones.

- El banco no puede impedir que las vacaciones se tomen todas seguidas u obligar a partirlas, si se cumplen los criterios antes descritos.
- El cierre de oficinas durante el mes de agosto que llevan a cabo algunas entidades, no cambia en absoluto lo antes descrito, no pudiendo la empresa obligar a cogerlas en dicho mes.

Os animamos a ejercer estos derechos y a denunciar cualquier intento de conculcación de los mismos. Para eso estamos: elabanka@yahoo.es

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