

BANKAN, IRAIZPENIK EZ!

Bankako langileok kalera atera ginen urtarrilean Bilbon, Banco Santanderko lankide batzuen bidegabeko irazpena jendaurrean salatzearen. Salaketa hori aste barruko zenbait egunetan egin izan da banku horretako atearen aurrean, Bilboko Kale Nagusian, zenbait hilabetetatik hona. Enpresak, produktibitate- edo antolamendu-arrazoiak argudiatuz, langileak bidegabeko irazpenaren bidez kalera bidaltzeko estrategia basati hori geldiarazi behar dugu.

Gure enpresei aurre egiteko garaia da. Etekinak ugari-ugari egiten dituzte, diru-laguntza publikoak jaso, zuzendariak egundoko lansariak irabazi, eta langileoi leporatzen digute zamaren pisua. Horregatik guztiagatik, greba orokorrera deitu dugu martxoaren 29an beste hainbat sindikatu eta gizarte eragilerekin. Adore izan! Geugan dago egoera hau iraultzeko kemena. **Ez dugu etsiko!**



¿A QUIÉN QUIEREN ENGAÑAR?



Hemos estado más de trece meses acudiendo a la sede de la AEB en Madrid para constatar que el discurso oficial de la patronal es: “la cosa está muy mal y os tenemos que congelar el sueldo”. Como parece que esta doctrina va calando en la gente, no podemos dejar de insistir en que todo es mentira.

La actividad ha bajado, sí, pero seguimos traba-

jando en empresas muy rentables que generan ingentes beneficios y de los cuales se hace un injusto, antisocial y lamentable reparto. No es agradable el panorama que nos quieren hacer ver y con el cual pretenden cerrarnos la boca y seguir acumulando riqueza, únicamente para unos pocos. Pero todo eso que nos cuentan de lo mal que les va es falso.

Algunas de las empresas de banca publican sin pudor beneficios correspondientes al último año, superiores a 5.000 millones de euros. Otras declaran sin mayor problema que su consejo de administración se subirá el sueldo este año un 40,7%. No siendo los dueños de la empresa, estamos hablando de empleados que ganan más de 2 millones de euros al año. Y ese importe es únicamente en sueldo, porque además reciben cuantiosas aportaciones a planes de pensiones y otras remuneraciones variables. Otros directivos de empresas bancarias se prejubilán con unos planes de pensiones que contabilizan más de 50 millones de euros.

No podemos permitir que nos sigan engañando con tanta facilidad. Nos jugamos mucho en ello.

No creamos que estamos fuera de peligro y que la pertenencia a ese mito que es la CLASE MEDIA nos protege de algo. Nuestras condiciones de vida están en juego. No podemos quedarnos quietos mientras se produce este expolio económico a la clase trabajadora de la cual nosotros y nosotras, con nuestros trajes, corbatas, despachos y móvil de empresa, también formamos parte. Que no se le olvide a nadie: SOMOS CLASE TRABAJADORA.

ELA lleva muchos años peleando bajo el lema del REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA. El problema de este modelo de sociedad en el que vivimos es que se va ampliando la distancia entre los ricos y los pobres y el número de éstos aumenta vertiginosamente.

VERGONZOSO ACUERDO

CCOO; UGT y la patronal española CEOE han firmado cuatro acuerdos:

- Acuerdo salarial.
- No aplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.
- Flexibilidad interna en las empresas.
- Estructura de la negociación colectiva.

El acuerdo al que han llegado sobre salarios asume la filosofía neoliberal de que la mejora de la competitividad de la economía pasa por una bajada de los salarios. Para ello han acordado que los salarios no suban más del 0,5% en 2012, del 0,6% en 2013 y en 2014 el 0,6% (si el PIB de 2013 crece menos del 1% en términos reales), el 1% (si el PIB de 2013 crece entre el 1 y el 2% en términos reales) o el 1,5% (si el PIB aumenta en 2013 más del 2%).

En otro punto de ese acuerdo nos invitan a asumir que hay que

aumentar la flexibilidad laboral. Entre otras cosas, se ha acordado con la patronal que los convenios faciliten que el empresario pueda distribuir irregularmente el 10% de la jornada anual. También que disponga de una bolsa de cinco días (o 40 horas) al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual. Y además, que la movilidad funcional no venga limitada por la categoría profesional.

Desde ELA valoramos estos acuerdos como un paso más en la política de empobrecimiento de la clase trabajadora. CCOO y UGT han firmado la pérdida generalizada de poder adquisitivo durante 3 años.

En nuestra opinión, esta renuncia a defender nuestros derechos solo se puede entender si se relaciona con la dependencia de estas organizaciones sindicales de los fondos públicos. En este sentido cabe recordar la prórroga del acuerdo de formación profesional entre la patronal y CCOO y UGT, que permite a estas organizaciones decidir el destino de ingentes cantidades de dinero público, una parte importante de las cuales se asignan directamente a ellas mismas.

ELA exigirá la mejora del poder adquisitivo y unas condiciones dignas de trabajo y del empleo; siendo muy consciente de que esos objetivos solo serán posibles en los ámbitos sindicalizados.

AKORDIO LOTSAGARRIA

Akordio honen bitartez sindikatu sinatzaileek konpromisoa hartzen dute hitzarmenetan erosteko ahalmenaren galera orokorra jaso dadin. Eta puntu honetan gogoeta bat egiten dute: "errenta guztiek ahalegin bateratua egin behar dute...". Alabaina, mugatzen den bakarra soldaten bilakaera da; banatutako etekinez ez da hitzik esaten.

Enpresan sektore-hitzarmenetan adostutako lan-baldintza jakin batzuk ez aplikatzea da akordioan sinatutakoa. Hain zuzen, enpresek hainbat puntu epealdi baterako ez aplikatzeko jarraitu beharreko irizpideak zehazten dira: ordutegia eta lanaldiaren banaketa, txandakako lan-erregimena, ordainketa sistema edota langileen egitekoak.

ELAk dio Akordio honetako erreferentziak guretzat ezdeusak direla. ELAk erosteko ahalmena hobetzea exijituko du, lan-baldintza eta enplegu duina; jakirik, gainera, helburuok esparru sindikalizatuetan baino ezin izango direla lortu. Hau erronka handi bat da sindikatu batentzat, eta ELAk gogoz egingo dio aurre.

ELAk gogoratu nahi du CONFEBASKen interesak berberak direla (izan ere, CEOEren kide baita). Hemen egiten dituen proposamenekin sindikalismoa soldata eta enpleguaren defentsatik aldentzea bilatzen du.



No sé si he entendido bien la reforma laboral... entonces, si el país va mal durante tres trimestres seguidos, ¿podemos bajarle el sueldo a Rajoy, y si no acepta, despedirlo?

SABIAS QUÉ...

...Goldman Sachs es uno de los mayores bancos de inversión mundial y co-responsable directo, junto con otras entidades como Moody's de la crisis actual, y uno de sus mayores beneficiarios?

Sólo en 2007 ganaron 4 mil millones de dólares en operaciones que desembocaron en el desastre actual, animando a invertir en productos subprime que sabían que eran productos basura y al mismo tiempo, apostando por su fracaso en bolsa.

SABIAS QUÉ...

...Lucas Papademos, actual dirigente Griego no elegido por el pueblo, Mario Monti ahora al frente del gobierno italiano, también a dedo y Mario Draghi, actual presidente del Banco Central Europeo están relacionados con Goldman Sachs?

Papademos dirigió el Banco Central Griego desde 1994 y 2002, período en el que maquilló las cuentas públicas griegas con asesoramiento de Goldman Sachs. Monti fue asesor internacional de Goldman Sachs desde 2005 hasta su nombramiento al frente del Gobierno italiano. Mario Draghi fue vicepresidente de Goldman Sachs International para Europa entre 2002 y 2005.

TELETRABAJO

En BBVA llevan ya unos meses aplicando un modelo de trabajo desde fuera de las oficinas del propio banco denominado "teletrabajo". Aunque ELA estuvo presente en las reuniones de negociación del acuerdo que regula este modo de trabajar y logró que se incluyeran ciertos puntos que lo mejoran sensiblemente, finalmente no firmamos el acuerdo por los motivos que explicamos a continuación.

En principio porque entendemos que debe establecerse un marco común, vigilado por una Comisión de Seguimiento, en la que estemos toda la representación sindical. Además, en el acuerdo que se ha firmado hay una serie de aspectos, para nosotros irrenunciables, que no han quedado suficientemente garantizados:

- La vigencia del acuerdo no debe ser ilimitada.
- Tiene que ser una situación voluntaria por parte del trabajador/a.
- Debe quedar garantizada la reversión al puesto anterior, en caso de que el trabajador/a ya no quiera desempeñar el trabajo desde casa.
- Hay que definir el horario de trabajo. La comisión de seguimiento tiene que tener la facultad de supervisar la tasación de la tarea a desempeñar, para que ésta no exceda la jornada laboral reglada.
- Se debe realizar una evaluación específica de riesgos laborales del puesto de trabajo.
- Los gastos que origine el desempeño del teletrabajo, incluyendo el pago del alquiler de la zona destinada al teletrabajo, deben estar compensados.
- La comisión de seguimiento debe disponer del censo mensual de trabajadores/as que desempeñen el teletrabajo.
- El aumento de productividad que produce esta modalidad de trabajo debe trasladarse al salario del trabajador/a.

En definitiva, aunque en ELA entendemos que el teletrabajo es una buena herramienta para conciliar la vida laboral y familiar, también creemos que debe regularse correctamente, a fin de velar por la legalidad y el respeto a los derechos de los trabajadores.

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

N.º 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
 N.º de cuenta / Kontu zenbakia.....
 Tipo de cuota / Zein mailako kuota.....
 Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten
 duzu

Firma / Sinadura