

## EDITORIALA

### ERASOEN AURKA, EZ DAGO BESTE BIDERIK

Kutxa eta Banka sektoretan, lan harremani dagokionez, ezin dugu esan garai onenak bizitzen ari garenik. Hiru urteko epean, milaka lanpostu galdu dira eta *adituek* oraindik beste asko galduko direla esaten dute. Lan baldintzen gain-beherakadari buruz zer esango dugu.

Bitartean, AEB berak aitortzen duen bezala Espainian aritzen diren banka taldeak lehen sei hilabetetan 5.310 milioietako irabaziak izan zituzten, hau da, 2012an baino %67,3 gehiago. Ez dago gaizki, ezta?

Eta emaitza honekin zer espero liteke beraiek esaten duten moduan *aktibo garrantzitsuenak, langileak? Guretzat pizgarri gehiago ezartzea erabaki dute, baina ez soldatetan.*

Denok dakigunekin negoziatzen ari diren EEEtatik at (estaliak edo ez), ez dute alboratzen lan erreforma gordintasun guztiarekin aplikatzea. Mugikortasun geografikoa eta diziplinazko kalera-tzeak edozein dela argudioa erabiltzen dituzte pertsonala mehetzeko. ABLEetatik egiten diren kontratazioak adierazten dute lanpostu murrizketak ez dutela inongo zentzurik.

Ez badugu burua altxatzen eta aurre egiten, azken 30 urteetan lortutakoa galduko dugu.

Egoera honetan elkartzeta eta antolatzea dira irtenbide bakarrak. Afiliatu, antolatu, borrokatu. Ez dago besterik.



## HABRÁ QUE DEFENDERSE, ¿NO?

**E**n lo que se refiere a condiciones laborales, el sector de banca-ahorro no atraviesa uno de sus mejores momentos. En poco más de tres años han desaparecido del sector muchos miles de puestos de trabajo y las previsiones de algunos *expertos* nos hablan de que aún quedan muchos más por caer. Además, hay que destacar el empeoramiento general de las condiciones de trabajo que padecemos.

Mientras tanto, y según la propia AEB, los grupos bancarios que operan en España obtuvieron un beneficio de 5.310 millones de euros en el primer semestre de este año, un 67,3% más que en 2012. No está mal, ¿no?

Y con esos resultados, ¿qué reservan para su *principal activo*, como denominan ellos mismos a sus plantillas? Para nosotras y nosotros han decidido aplicar más *incentivos*, pero no en el sueldo.

Además de los ERES (encubiertos o no) que se están pactando con quienes ya sabemos, no descartan aplicar en toda su crudeza la reforma laboral. Siguen con el arma de la movilidad geográfica y el despido disciplinario por los más peregrinos motivos, a fin de ajustar aún más sus plantillas. Plantillas que ya se han quedado reducidas de tal modo que, como demuestra la continua contracción de ETTs en el sector, no justifican este expolio de puestos de trabajo.

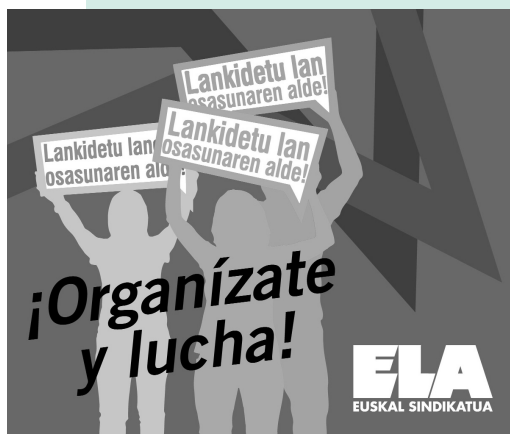
Habrà que dejar de esconder la cabeza y plantar cara a quienes van a acabar con todo lo conseguido en los últimos 30 años.

La única opción válida es la unidad y la organización de quienes sufrimos esta locura.

**Afiliate, organízate y planta cara. No te queda otra.**

# SALUD LABORAL

## RIESGOS PSICOSOCIALES: LA CHAPUZA CONTINÚA



Una vez más debemos aludir a este tema que tanto afecta a nuestro sector y que con tanta frivolidad afrontan nuestras empresas.

Son pocas las empresas del sector de banca-ahorro que llevan a cabo una correcta evaluación de los riesgos psicosociales. Algunas

cajas de ahorros nos llevan mucha ventaja en estos temas, pero, en general, estamos muy lejos de la protección que merecemos.

Es imprescindible conocer de manera individualizada y periódica cómo afectan estos riesgos a la plantilla. Para ello, la prevención debería comenzar con una evaluación individual, confidencial y exhaustiva de estos riesgos. ¿Cuántos compañeros o compañeras conocéis que hayan pasado por esta evaluación?

Conocemos casos de algunas grandes empresas del sector que sin pudor alguno acometen estas evaluaciones de manera ineficaz y solo para cubrir el expediente. Se realizan evaluaciones aleatorias, no a todos los empleados, ni en

todos los centros, ni se informa al sujeto del motivo y las consecuencias de la valoración, ni a sus representantes sindicales. Trabajo perdido, como hemos denunciado recientemente en el Banco Popular.

El resultado es una evaluación absolutamente inútil. Se gastan dinero en evaluar algo de manera incorrecta, lo cual les lleva a obtener conclusiones falsas que simplemente no valen.

Desde ELA pedimos a las empresas del sector que tomen conciencia de la gravedad del asunto y de la importancia de preservar la salud de sus trabajadores y trabajadoras. Que no se limiten a cumplir con el trámite y den a este tema la atención que merece.

## POLÍTICA DISCIPLINARIA EN BBVA

Por la información que se nos facilita periódicamente desde Recursos Humanos, se puede comprobar que es práctica habitual el uso de medidas disciplinarias para cada vez más compañeros/as del Banco.

Recientemente, hemos tenido conocimiento de un caso en Bizkaia por el cual se tomó la decisión de despido para un compañero, promovida por un agente externo de la empresa pagado para tal efecto. Estamos hablando del *cliente misterioso*, como se le denomina en otras entidades.

Ésta es una más de las espadas que cuelgan sobre la plantilla y que, junto a la desproporcionada y exigente normativa que se debe cumplir escrupulosamente y la presión por objetivos comerciales, hacen de nuestro trabajo una consecución de trampas y riesgos frente a los cuales el trabajo diario se hace insoportable.

Si a esto le unimos la tremenda deslocalización que

BBVA está llevando a cabo en sus departamentos operativos, trasladando trabajo a Málaga en condiciones más favorables a sus intereses económicos y en detrimento de la calidad, tanto del servicio, como de la plantilla afectada, el panorama es desolador.

Desde ELA denunciaremos estas prácticas por abusivas, ineficaces y desproporcionadas. Hacemos un llamamiento a la plantilla para hacer frente a estos casos, denunciándolos allá donde se producen.

Azken bolada honetan gero eta gehiago ari gara pairatzen kaleratze kasuak geure esparru hurbilean: bai BBVAn bertan eta banka alorrean berdin.



# INCUMPLIMIENTOS DEL ACUERDO DE FUSION SANTANDER-BANESTO

En marzo de 2013 se firmó en Madrid entre el Banco Santander y los sindicatos de siempre el acuerdo de homologación de condiciones laborales en la fusión de Santander y Banesto. Como ya es habitual en este tipo de acuerdos alcanzados con una mayoría sindical sumisa, la empresa los interpreta a su conveniencia. Hay dos puntos en los cuales el incumplimiento es flagrante:

**Jornada y Horarios.** El acuerdo cita textualmente: "Desde el próximo 30.09.2013 el Acuerdo Colectivo sobre jornada y horarios, suscrito en el Banco Español de Crédito, de fecha 24.09.2010, quedará sustituido en su integridad por el Acuerdo Colectivo sobre Horarios de Banco de Santander

suscrito el 23.09.2009". Ésto significa que hasta el 30.09.2013 los horarios serán los vigentes en cada entidad (Banesto hasta las 15:00h), unificándose al horario del Santander a partir de esa fecha. Como bien saben aquellos empleados/as de Banesto que han pasado a sucursales del Santander, se les ha aplicado a todos el mismo horario, es decir, el del Santander. Y ésto es no cumplir lo pactado.

**Cierre de Sucursales.** El acuerdo de fusión adopta el Acuerdo de Cierre de Sucursales de Banesto de 22 de Abril de 2009, para regular la movilidad del personal en los procesos de cierre de oficinas. Hemos observado que en muchas cartas de traslado no se hace mención a las compensacio-

nes y todos los empleados/as trasladados por el cierre de su oficina tienen derecho a una compensación por cada día efectivo de trabajo.

Así mismo, se están dando casos en los que se traslada al personal de oficinas del Santander no cerradas en base a este acuerdo, alegando que también están afectadas por el proceso de cierre. No estamos en absoluto de acuerdo con esta interpretación.

El responsable de Relaciones Laborales nos confirmó en persona que dicho acuerdo se aplicaría únicamente a los centros de trabajo que se cerraran. Y éso también es incumplir lo pactado.

## ¿SABÍAS QUÉ...

...conforme a las últimas reformas en el tema de las pensiones, el hecho de cotizar el máximo ya no te garantiza ese límite a la hora de alcanzar la jubilación?

Aunque hayas cotizado por el tope máximo cotización, es decir, 3.425,70 euros, la pensión que te corresponderá cuando te jubiles o los descuentos aplicables a una prejubilación en su caso, se aplicarán sobre la pensión máxima, es decir sobre 2.578,12 euros. Qué bien, ¿verdad? Pues eso, que mientras seguimos currando y cotizando, ellos siguen robándonos impunemente.

**URRIAREN 21 ETIK 25 ERA**

## Greba eta mobilizazio astea

**URRIAK 21-25 DE OCTUBRE**

Mobilizazio eta greba astea  
Semana de movilización y huelga

Pelea por tu convenio

**Soldata eta enpleguaren alde**

Lankidetu!

**ANTOLATU ETA BORROKATU**

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

**N**orberaren aurpegia zuritzearenak ez du mugarik, nonbait. Partaide izan ez garen Lanbidearteko negoziazioaren porrota gure errua omen da, oraindik orain patronalak behin eta berriro leporatzen digunaren arabera, behintzat. Epel Jaurlaritzak eta gainontzeko sindikatuekin, gure kontra jotzeko hautua eginga du, beste behin, patronalak. Agian badaki beraiek bezain ondo irakurria dugula lan erreformaren esanahia eta ez gaudela prest amore emateko eta burua makurtzeko. Horregatik gure aurkako jarrera hain oldartua eta nabaria.

Ikustear dugu oraindik zer ematen duen bukatu ez den negoziaketa honek, datozen

saio berriak iragarri- ak baitaude eta. Denek erakusten dute interes handia horretan. Jaurlaritzak, Lehendakariari itsuriarena egin zaiona jaso eta gero, akordioa *saldu* nahi du. Patronalak bere ezezkoarekin lortu duen irudi propa- gandistikoaz kezkatu- turik dabil eta ezereen trukezko akordioa, kostorik gabekoa alegia, nahiko luke. Eta beste sindikatuak, gurekiko duten konpetentziaz gain, bere jendaurreko gutxieneko irteera eskaini nahi dute, horixe bera antzua bada ere. Hauxe bera izango da, ez bairik gabe, negoziazio berriaren testuingurua. Langileontzat ona den zerbait atera daiteke hortik? Eskarmentu gutxi al da orainartekoa, bada?

Ez da xamurra bakarrik aritzea enpresako negoziazioetan bertako hitzarmena lortzeko, baina ez da egiazko beste biderik. Zaila, oso zaila izanagatik, are eta gehiago egoera hontan, beste biderik ez dagoela ikasiz dugu eta ezin dugu gure burua engainatu.

Elkarri babesa emanaz, beste enpresatan izandako esperientzietatik ikasiz, mobilizatzeko gaitasuna duten enpresa eta sektoreak urriaren 21-25 bitartean mobilizazio eta greba astean izango dira, indarrak elkarri batuz. Helburua jakina da: antolatu eta enpresak sindikalizatu, enpresako lan hitzarmenak geroz eta gehien lotzeko. Eskarmentua dugu eta badakigu hori dela bide bakarra gure lan baldintzak defendatu eta hobetzeko.

### 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**