

EDITORIALA

**ETEKIN OPAROAK,
ENPLEGUA BEHERA**

Herritar gehien-gehienek, eta langile-jendeak orokorrean, ura kokotsaren parean duen egoera honetan –soldata txikiagoak, eta murrizketak zerbitzu publiko eta sozial guztietan dituztela–, bankak eskandaluzko etekinak, lizunak, lortu ditu. Ekonomiaren eta finantzen elitean daudenentzat, banka handirentzat ez dago krisirik. Krisiaz baliatzen dira soldatak jais-teko, enplegua prekarizatzeke eta zerbitzu sozialak murrizteko

Lau banku nagusietan (Santander, BBVA, Sabadell-Guipuzcoano eta Popular) enpleguak 2010-2014 urtealdian egin duen bilakaera aztertuz gero, enpleguaren gainbehera nabarmena ikus daiteke. Erakunde horiek, Hego Euskal Herriko lau lurraldeetan, 1.400 langile inguru gutxiago dituzte; bestela esanda, lau bankuetako enplegua %23 baino gehiago gutxitu da. Ondorio gisa atera daiteke banka handiko enpleguaren beherakada zuzenki proportzionala dela banka bereko etekinen gorakadarekiko. Eta leher eginda dauden plantilla horiei ahaleginak eskatzen jarraitzen dute, soldatak eta enplegua murriztuz eta aparteko orduak sartzera behartuz, inolako konpentsaziorik gabe. Enplegatut gutxiago, soldata txikiagoekin, eta lan handiagoa, emaitza-kontuak gizentzearren.

Egoera horrelakoa izanik, eta “konpentsaziorik gabeko lanaldien borondatezko luzapenak” ikusita, ELAK salaketa-kanpaina bati ekingo dio; zeren bankuetako jarrera horrek eraso egiten die enpleguari eta bankako langileen familia-kontziliazioari, lanaldiak leher eragitekoak baitira; eta gainera iruzurrezkoa da, ezkutuko ordu horienatik ordaintzen ez dutenez kotizatu ere ez baitute egiten. ELAK sustaturiko kanpaina horren eslogana hauxe da: “Prolongación de jornada: que no te absorban la vida; lanaldiaren luzapenarekin: BANKA GARAILA”.



**Ya se negocia en Madrid el XXIII
Convenio Colectivo de Banca Privada**

**CONVENIO NUEVO
¿VIEJOS ERRORES?**

Las empresas recuperan fuertes incrementos en beneficios, mientras las plantillas arrastran congelación salarial, destrucción de empleo y prolongaciones de jornada ilegales

El 14 de enero se constituyó en Madrid la mesa negociadora del 23º convenio de banca que venció el pasado 31 de diciembre de 2014. Tras las elecciones sindicales, y conociendo la representatividad de cada uno, se inicia la verdadera negociación que nos llevará a pactar el marco de nuestras relaciones con las empresas y nuestras condiciones de trabajo.

Tras un primer contacto, la patronal apunta intenciones similares a las de hace cuatro años. Pese a que los cinco grandes bancos y cajas han publicado recientemente un incremento de beneficios superior al 27% respecto al año anterior, su intención es mantener el criterio de congelación o escasas subidas.

Nuestra intención es plantear en la mesa la recuperación del poder adquisitivo que las plantillas de la banca han venido sufriendo y no solo con el último convenio. Vamos a solicitar, entre otras medidas, instrumentos reales de control de la jornada de trabajo en cada puesto y la efectiva aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en todas las empresas, sobre todo en cuanto a riesgos psicosociales se refiere.

La conciliación familiar y la desmesurada presión que padecen empleados y empleadas obligados a cumplir objetivos inalcanzables en jornadas interminables, son los verdaderos problemas del sector y entendemos que firmar un convenio que no nos proteja de todo eso, no se puede consentir.

A pesar de que, en un lado de la mesa, la parte empresarial cumple con su deber perfectamente, en el otro lado de la misma nos encontramos con *compañeros/as de viaje* que portan en sus mochilas demasiadas dependencias y servidumbres que, como se ha conocido recientemente, ponen en duda su capacidad de negociar frente a quienes *depositan* en ellos argumentos de tan alto importe.

Es inconcebible que una organización sindical reconozca haber recibido

de la patronal a la que se tiene que enfrentar importes que superan los 13 millones de euros para gastos de representación, viajes y sobresueldos. Algunos de sus dirigentes reconocen que “para que alguien se implique sindicalmente, algo habrá que darle, ¿no?”

Evidentemente, todo esto pone en entredicho su independencia económica, que es la única que vale. Es muy difícil sentarse frente a quien te paga un sobresueldo o te tiene embargada

alguna sede, para exigirle que te suba el sueldo y no te obligue a trabajar gratis.

Nosotros/as al menos, no lo creemos posible. Por eso vamos a ir a esa mesa a defender nuestras posturas desde nuestra independencia y nuestra absoluta libertad para actuar como nuestras bases nos piden. Como siempre, tendréis cumplida información de primera mano sobre lo que allí acontece.

Para eso estamos.

ELECCIONES SINDICALES EN BANCA



El 11 de febrero se celebraron, en la mayoría de los bancos, las elecciones sindicales que van a determinar la representatividad que los sindicatos tienen en su ámbito de actuación durante los próximos años.

Hay que destacar que, tras unos años de tremenda destrucción de empleo en el sector y de múltiples fusiones y

absorciones, la comparativa con respecto a las últimas elecciones de 2010 está un tanto distorsionada y puede llevarnos a error.

En Euskal Herria se han elegido 47 delegados/as menos que hace cuatro años, lo que deja el número de delegados de banca en nuestro ámbito en 194. Esto supone una disminución de los delegados/as elegibles de un 19,5%. Casi uno/a de cada cinco delegados/as ha desaparecido.

Como suele ser habitual en este tipo de valoraciones y con los números delante, cada uno los interpreta como más le conviene.

Hay que destacar que, con el panorama que se presentaba antes de las elecciones, con un convenio estatal en marcha y con una caída del empleo generalizada, el hecho de que ELA haya subido en representatividad hay que valorarlo muy positivamente.

Desde aquí, queremos agradecer a todos/as los/as que han participado en este importantísimo proceso electoral su interés y sobre todo, decirles *eskerrik asko* y muchas gracias a quienes han depositado su confianza en nosotros/as, votando nuestras candidaturas. Intentaremos no defraudarles.

EUSKAL HERRIA

2010

2015

DELEG. %

DELEG. %

	DELEG.	%	DELEG.	%
ELA	50	20,75%	41	21,13%
CCOO	87	36,10%	68	35,05%
LAB	31	12,86%	24	12,37%
CGT	30	12,45%	33	17,01%
UGT	11	4,56%	9	4,64%
BESTEAK	32	13,28%	19	9,79%
TOTAL	241	100,00%	194	100,00%

DIF. DELEGADOS/AS

VAR. REPRESENTATIVIDAD

-9	0,39%
-19	-1,05%
-7	-0,49%
3	4,56%
-2	0,07%
-1	-3,48%
-47	

RIESGOS PSICOSOCIALES

En nuestro sector, son los riesgos psicosociales los que afectan de manera más acusada a las plantillas, pero no existe ninguna voluntad política de que afloren. Cabe destacar que en el cuadro de enfermedades profesionales no se contempla ningún trastorno originado por dichos riesgos.

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?

Son el conjunto de exigencias y características de las condiciones de trabajo, del medio ambiente y sobre todo, de su organización, que afectan al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora, así como al desarrollo del trabajo.

Nola identifika daitezke?

Konplexuak eta identifikatzeko zailak dira, langilearen pertzepzio eta esperientzia guztiak baitira.

Besteak beste, trebezia pertsonalen erabilpen okerra, laneko gain karga, lanaldiaren luzapenak, e.a.

¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales?

Sus efectos se manifiestan en patologías diversas como son: Estrés laboral, Síndrome del quemado o burnout, Mobbing o acoso laboral y otras.

Seguro que conocemos algún caso en nuestro entorno laboral. Por eso es importante que las empresas cumplan la normativa vigente. Y no lo están haciendo. Solo tenemos que preguntarnos: *¿Cuántas veces he pasado yo por una valoración de riesgos psicosociales en mi vida laboral?* Para la mayoría de nosotros/as la respuesta es **nunca**, y eso es **incumplimiento** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Desde ELA vamos a dedicar nuestros esfuerzos a cambiar esto y a que se cumpla la Ley. Para eso estamos.

ARRISKU PSIKOSOZIALAK

Azken urtean ere salatu behar da lan-siniestralitatea gehitzen ari dela, lan-merkatuan gero eta jende aktibo gutxiago dagoen arren. Gaixotasun profesionalak eta lan-istripuek zergati estruktural berdina dute: prekarietatea batzuetan, lan erritmo itogarriak besteetan, guztiak irauten dute hauei aurre egiteko borondate politikorik ez dagoelako, batez ere horrelako borondateak patronalaren interesen aurkako erabakiak hartzera behartuko bailuke.

¿SABÍAS QUÉ...

..ELA ha conseguido reducir el tipo impositivo aplicable a las retribuciones en especie en el BBVA de Nafarroa?

Los tipos impositivos que se aplicaban en Nafarroa a los empleados/as del BBVA por las retribuciones en especie que perciben, han venido siendo, en algunos casos, más del doble que los aplicados en la CAPV por las Haciendas Forales y por la Agencia Estatal Tributaria. Tras varios años de pelea, la sección sindical de ELA en BBVA ha logrado que el banco se dirigiera a la Hacienda Foral Navarra para subsanar este agravio comparativo que podría suponer, según qué casos, varios miles de euros al año al/a empleado/a. Mila esker!

¿SABÍAS QUÉ...

...ELA ganó la impugnación que el sindicato Confederación de Cuadros y Banco Sabadell presentaron en Gipuzkoa al proceso electoral en el edificio de Avenida Libertad?

En sentencia no recurrible del 2 de febrero, el juzgado reconoce el derecho de celebrar elecciones en el citado centro de trabajo y desmonta una por una todas las argumentaciones con las que el Banco Sabadell, junto al sindicato Confederación de Cuadros, trataron de boicotear las elecciones. Este conflicto que se inició en noviembre y en el que el Banco ha demostrado, junto a colaboradores necesarios, cuál es su calidad democrática, finalizó con sentencia a nuestro favor, que deja las cosas en su sitio. Zorionak lankideok!



Prolongación de jornada:
Que no te absorban la vida

Lanaldiaren luzapenarekin...

BANKA GARAILE



CONTRA LA PROLONGACIÓN DE JORNADA

ELA ha puesto en marcha una campaña para denunciar las prolongaciones de jornada que suceden en nuestro sector. Este grave problema, habitual en todos los bancos, supone una importante merma de puestos de trabajo y un grave deterioro de las condiciones laborales. ¡Que no te absorban la vida! ¡Con la prolongación de la jornada, gana la banca, pierdes tú!



Afiliazio orria

Hoja de afiliación

www.ela.eus

Izena: Izena	MAN/EIZ: MAN/EIZ
1. abizena: 1. abizena	Emakumezkoa / Wija <input type="checkbox"/>
2. abizena: 2. abizena	Erizonezkoa / Erizonezkoa <input type="checkbox"/>
Jaioteguna: Jaioteguna	Lantokia: Lantokia
Jaiotze herrialdea: Jaiotze herrialdea	Enprearen 0-9. ko zenbakia: <input type="text"/>
Habitada: Habitada	Herrialdea: Herrialdea
Herria: Herria	Herria: Herria
Herrialdea: Herrialdea	Lanbidea: Lanbidea
Telefonoa: Telefonoa	Kategoria: Kategoria
E-posta: E-posta	Lan-hitzamena: Lan-hitzamena
P.K.: P.K.	
Mugikorra: Mugikorra	

Banku edo Aurrezki Kutxa:
Banku edo Aurrezki Kutxa

IBAN zenbakia (Banku komuna):
IBAN zenbakia (Banku komuna)

Data / Data	Sinadura / Firma
Kuota mota: Kuota mota	Auraduna: Auraduna

Datu Pertsonalen Babeserako arauaren 13ko 15/1888 Lege Organikarekin zehazten den bezala, eta abarriaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuarekin garatutako arauak arabera, ELA sindikatuari izena ematen duzuek. Dena, eta daturatu egiten du, bere datuak Sinifikatzen dituzten automatizazioetan jasotzen diren datuak artxiboan eta hantzen zailtasunak jasota gertatu dira. Datu horiek inoiz ere ez dira erabiltzen lanbide hartu eta babesteko dira, eta bere bitartekari eskabidea izango du Sindikatuen kumeak. Datuak inoiz, inoiz ez diren, ez diren edo banku egitako.

De acuerdo con el artículo 13 del Real Decreto Orgánico 15/1888 de 13 de Diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de febrero, la persona que se afilia en el Sindicato Club queda informada y acepta la incorporación de sus datos a los sistemas automatizados que existen en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter permanente. Dicha información no será utilizada para fines de selección de personal, ni para otros fines que no sean los que se mencionan en el presente documento. Los datos no serán cedidos y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación o supresión en el presente Sindicato.