

EDITORIALA

**BANKAREN
HITZARMENA, KONTU
AMAIGABE HORI**

ELAtik urtebete daramagu salatzen Bankaren hitzarmen berriaren negoziatioetan ematen diren pauso motelak. Oraingo hau Bankaren XXIII. hitzarmena izango da, inoiz bukatzen bada.

Negoziatio Mahaiaren bilera guztietara joan gara, eta horregatik esan dezakegu, ondo jakinaren gainean egonda, patronalak hitzarmen honen eta aurreko guztien artean mugarri bat jartzeko borondate irmoa duela.

AEBK hitzarmen hau bestelakoa izatea nahi du, arau berrien araberakoa. Antzintasuna kanpora. Mozkinetako ordainsaria kanpora. Aste Nagusiko ordutegi laburtua kanpora. Kontratatu berriek gutxiago kobratzea. Mugikortasun geografikoko erradioa luzatzea. *Kenketak batzea* da haien leloa, eta plataformaren puntu guztietan islatzen da.

Horren aurrean sindikatuok gure plataformak aurkeztu genituen, kontrako norabidekoak, noski, baina horietaz ez da berrito hitz egin. Hilabeteak daramatzagu proposamenak elkarri trukatu, eta ezeztuz. Eta azkenean ez dugu aurrera egiten, guk nahiko genukeen punturantz, behintzat.

Ez da erraz ulertzekoa batzuen presa, abenduaren 16an, luzapen bat egiteko; gero horretaz behar bezala ez baliatzeko: bi hilabete-tan hiru bilera egiteko, besterik ez.

Batzuen eta besteen jarrera ikusita, beldur gara, behin betiko akordio bat inoiz lortzen bada, ez ote den izango eskubideak eta bermeak galtzeko, nekearen nekez eta luzaroan irabazitako eskubideak betiko galtzeko.

CONVENIO DE BANCA



Esto es lo que quiere la AEB para nosotros/as

¿QUIÉN SE LO VA A DAR?

OBJETIVOS DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE BANCA

–“Modernizar el convenio adaptándolo a la realidad económica” ...
“Facilitar la incorporación de nuevos trabajadores al sector”(*).

Esto quiere decir: más precariedad, subcontratación y externalización y mayores facilidades para la movilidad funcional, a bajo coste.

–“Crear un nuevo grupo de Administrativos-Comerciales, en condiciones más idóneas ... sin pérdida de competitividad” (*).

Traducción: el administrativo es un mal menor que debe desaparecer. Además, los nuevos ingresos a ese nuevo grupo, cobrarán menos que el resto.

–“Supresión de los ascensos por antigüedad. La antigüedad en sí misma, no supone un valor de competencia profesional.” (*)

En otras palabras: la veteranía ya no vale nada. A los que tienen trienios se los congelan, y los nuevos ya no los generarán. Nunca.

–“Supresión de las pagas de beneficios, sustituyéndolas por una retribución anual y no consolidable, por consecución de objetivos y logros anuales, asociada al RAE sectorial.”(*)

Es decir, congelar el número de pagas de beneficios actuales en un plus *ad personam* y en el futuro, abonar una retribución anual (deducido ese plus) en función de un indicador que ellos mismos controlarán.

-“Las comisiones de servicio son desplazamientos que exigen cambiar de residencia... no serán labores desempeñadas de manera transitoria en una oficina cercana.” “Ampliar el radio hasta los 50 kms.”(*)

Traducción: no quieren pagar ni el desplazamiento, ni las dietas, ni los trasladados cuando no se pernocte fuera del domicilio. Y, además, quieren ampliar el radio de traslados al doble.

EL TEXTO EN NEGRITA SEÑALADO CON (*) ES LITERAL, EXTRAIDO DE LA PROPUESTA PRESENTADA POR LA AEB A LA MESA NEGOCIADORA EL 25-03-2015

QUIEN FIRME UN CONVENIO EN ESTOS TÉRMINOS, MARCARÁ UN ANTES Y UN DESPUÉS EN LA HISTORIA DE LAS RENUNCIAS SINDICALES EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La nueva manera de reducir plantillas

CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA



Por desgracia, estamos en un sector en el que no se crea prácticamente empleo. Al contrario, los vientos que vienen de Europa anuncian nuevas fusiones y reorganizaciones en el sector, que como no puede ser de otra manera, conllevan destrucción de puestos de trabajo.

En muchos casos se habla de prejubilaciones, de salidas incentivadas, etc. y cada entidad afronta el proceso como puede o como le permite la ley, que tras las últimas reformas laborales del Gobierno Español deja amplia

variedad de medios a su alcance. Pero eso suele salirles caro, y han descubierto otros medios mas baratos para adelgazar plantillas.

Desde hace ya un tiempo estamos observando en muchas entidades (en algunas de modo descarado) la utilización de la normativa interna para deshacerse de personal, en algunos casos de cierta antigüedad, y que por otro medio sería muy caro. Ahora, de repente, procesos y operativas que hasta hace poco no solo se permitían, sino que se alentaban desde la dirección comercial en

aras de la productividad, hoy resultan faltas graves o incumplimientos de normativa, que conllevan en muchos casos el despido fulminante.

Sabemos que el cumplimiento estricto de la normativa en nuestro trabajo desembocaría en la imposibilidad material de llevarlo a cabo, pero no nos va a quedar otra.

Desde aquí denunciaremos esta estrategia de destrucción de empleo, y exigimos a las empresas un posicionamiento claro y abierto en este tema. Que se actualice de forma inmediata toda la operativa, (que en algunos casos y tras varias fusiones, es un verdadero laberinto) y que se dote a la plantilla de los recursos humanos y materiales para poder llevar a cabo la labor que se le exige. Que deje de utilizarse la normativa como excusa para reducir plantillas.

Recomendamos ser muy cautelosos en el cumplimiento de la normativa interna de cada puesto, y en caso de dudas o desconocimientos, consultar o pedir instrucciones **siempre por escrito**.

LOS MISERABLES



El pago a cuenta del 0,75% del salario de convenio acordado en el preacuerdo alcanzado entre la Asociación Española de Banca, CCOO y UGT en diciembre, está levantando ampollas en quienes no entienden la actitud de la dirección de los bancos a la hora de su aplicación práctica.

El convenio que se pretende renovar, igual que sus antecedentes desde los años 70, contiene el Artículo 5º -Cláusula General de Compensaciones y Absorciones-, el cual ha permanecido en vigor por obra y gracia de los firmantes de todos ellos. Quien firma un convenio con la citada cláusula en él, no puede extrañarse de que la patronal la aplique a un “pago a cuenta del Convenio”, como se define en el preacuerdo de diciembre pasado.

Solo se puede justificar el rasgado de vestiduras de los sindicatos firmantes del citado preacuerdo desde la hipocresía y el cinismo. Quienes desde hace tanto tiempo vienen obstaculizando mediante alianzas administrativas, legales y políticas la negociación de un convenio en nuestro ámbito territorial, en connivencia con la gran patronal bancaria, quienes convenio tras convenio han permitido que los y las trabajadoras del sector vayamos perdiendo derechos (por ejemplo, los planes de pensiones), poder adquisitivo (siempre por debajo del IPC) y padezcamos desigualdades de todo tipo, no pueden extrañarse de la insaciable avidez de nuestra patronal. Han sido colaboradores necesarios en el proceso.

Si no tenemos un convenio más digno se debe a firmantes muy alejados de la realidad diaria de las plantillas. Élités de organizaciones que solo miran su ombligo económico y no lo que piden y demandan sus representados/as.

ELA vive de su afiliación. Nosotros/as no pedimos nada para el sindicato. Pedimos que los trabajadores y trabajadoras del sector bancario vasco tengan unas condiciones laborales más acordes con la realidad de nuestra sociedad y la de nuestras empresas.

Por eso rechazamos esas actitudes miserables de quienes nos niegan cuanto representamos y queremos defender. Seguiremos luchando organizadamente por ello. Merece la pena.

SABADELL BIDAIAK: ¿PRÓXIMA PARADA?

-Siguen las externalizaciones-

Vacían los servicios centrales de Donostia, trasladando a la red de oficinas a profesionales con muchos años de experiencia, traslados a más distancia que lo que marca el convenio al estilo “lo tomas o lo dejas”, y ahora.... 36 compañeros/as de la central que dejan de ser plantilla del banco para pasar a BSOS, sin billete de vuelta. La decisión ya está tomada, poco margen hay para negociar.

La empresa adorna bien el viaje... pero luego ya veremos. Si van a hacer el mismo trabajo, ¿por qué los cambian de empresa? Las condiciones se mantienen.... a los de ahora, mientras la empresa no opine lo contrario.

No somos simples números a los que ir cambiando de listado para que los balances económicos salgan mejor, queremos mantener y mejorar nuestras condiciones laborales, y no que acabemos perdidos en marañas empresariales.

BAZENEKIEN...

...banakako helburuak ez direla legezkoak bankan?

Finantza sektorean ez dago lekurik banako helburuentzat. Horiek ezarri baino lehenago ezinbestekoa da kontsultatu eta adostu sindikatu ordezkariarekin, Langileen Estatutuaren 41. artikulua araber.

Izan ere, Banco Popularrari dagokionez, Lan Ikuskaritzek Enpresaren aurkako Arau-Hauste Aktak ezarri ditu aurkeztu diren salaketetan.

Beste alde batetik, Popularreko ELAko Atal Sindikalak Bankuko Zuzendariengana jo du onargarriak ez diren praktika batzuk zuzentzeko eskatuz, esaterako langile bakoitzaren produkzioaren ranking-en erabilpena, oinarritzko eskubideen aurkakoa delako.

Eskakizun horien aurrean “neurriak hartuko direla” erantzun digute.

MÁS DESPIDOS EN EL SANTANDER

Los dos despidos del pasado mes de diciembre en la sucursal de BANCO SANTANDER, S.A. de Eibar, a pesar de ser por razones diferentes, han indignado a la plantilla de esta entidad en Gipuzkoa. Por parte del Comité de Empresa se convocó una asamblea en Donostia a la que asistieron del orden de 100 empleados y empleadas, en la cual se expusieron las razones aducidas por el Banco para ambos despidos y se pudo constatar el profundo malestar y gran preocupación que han producido los despidos.

Como primer paso se acordó la recogida de firmas de una carta, en la cual se exigía a la empresa reconsiderar la decisión de despedir a estos dos compañeros y en consecuencia, su inmediata reincorporación a la plantilla del Banco, así como instrucciones claras y precisas para desarrollar la actividad diaria, toda vez que muchas de las sanciones registradas han castigado conductas de personas que creían estar cumpliendo con lo que se les pedía. Esta campaña ha resultado todo un éxito, ya que sobre un plantilla de 250 personas más de doscientos han firmado la misma.

El día 17 de diciembre delegados/as de ELA, LAB y CCOO nos concentramos durante una hora frente a la oficina del Banco en Eibar, repartiendo entre los transeúntes una carta explicando los motivos de la concentración. Reseñar que este escrito gustó a la población de Eibar, ya que ambos compañeros son muy conocidos en la localidad.

Los días 25 y 26 de enero tuvieron lugar los actos de conciliación y el Banco optó por no presentarse. Con fecha 9 de febrero delegados/as de ELA, LAB y CCOO nos reunimos con la responsable de Recursos Humanos de la Territorial. Además de entregarle las firmas recogidas reiteramos nuestra disconformidad absoluta con las razones aducidas por el Banco. Como las explicaciones recibidas no nos convencieron en absoluto, aceptamos la oferta de la empresa de concertar una cita con el responsable de Relaciones Laborales de Madrid.

Una vez tenga lugar esta entrevista, y a la vista de la misma, valoraremos la posibilidad de convocar una nueva asamblea y decidir sobre los pasos a seguir.

www.ela.eus		Afiliazio orria	Hoja de afiliación
NAMEIZ: DNI/NIE	Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/>	Lantokia: Empresa	
	Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	G.S.ko kotizazio kontu kodea: Código cuenta cotización S.S.	
Izena: Nombre		Helbidea: Domicilio	
1.abizena: 1º apellido		Herria: Localidad	
2.abizena: 2º apellido		Lanbidea: Profesión	Kategoria: Categoría
Jaiotze herrialdea: Lugar de nacimiento	Jaiotze data: Fecha nacimiento	Lan-hitzarmena Convenio	
Herria: Localidad	P.K.: C.P.	Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros	
Helbidea: Dirección		IBAN zenbakia (Banku kontua): Nº IBAN (Cuenta bancaria)	
Herrialdea: Provincia		Data / Fecha	Sinadura / Firma
Telefonoa Teléfono	Mugikorra: Móvil		
E-posta: E-mail			

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzian jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.