

Gure ahotsa

BOLETÍN DE BANCA/BANKAKO BOLETINA

EDITORIALA

**HITZARMEN BERRIA,
BETIKO GALERAKI**

Hilabete askotan negoziazio-itxurak egin ostean, AEBri kirol-legez zoriondu beharrez gaude, haren interesak hain maisuki zaintzeagatik, trukean ia ezer eman gabe. Eta hori guztia eroso kokaturiko gehiengo sindikal baten aurrean. Sindikatu horiek ez ikusiarena egin dute, ez dute berengain hartu langileen ordezkari izatearen papera.

AEBk lortu du, lehen unetik helburu aitortua zuena: hitzarmena malgutzea eta eraberritzea; argiago esanda, langileek aspaldi lortutako eskubideak eta bermeak alde batera uztea.

Ezin ulertuzkoa da zeren trukean sartu duten sindikatu sinatzaileek 12 artikulua hitzarmenean. Eskerrak amaieraren aurreko tarteki hau erantsi diotela: "ambas partes se comprometen a negociar de buena fe".

Fede on horren lekuko izateko ez dugu luzaz itxaron behar. Hitzarmena onetsi eta bederatzigunera sindikatu horiek berek EEE bat sinatu dute Banco Santander-en.

Betiko eragileek aspertu gaituzte 15 hilabetetan betiko antzezlanarekin; baina zoritxarrez bagenekien aurretiaz zelakoa izango zen korapiloaren askaera: sektoreko pertsonalaren lan-baldintzak okertzea, banka-lanaren prekarizazioa, esku-bide gutxiago, mugikortasun handiagoa, eroste-ahalmena galtzea, eta opari asko patronal aseezin batentzat. Horrela, bake sozialeko 4 urte gehiago lortu du, sektorearen berregituratzeak langileentzat hain traumatikoak diren garai honetan.

Baina hori guztia bagenekien orain dela 16 hilabete, 2015eko hauteskunde sindikaletan gure botoen bidez jende horri gehiengoa eman genionean.

Seguru aski merezi duguna daukagu.

**23º CONVENIO COLECTIVO DE BANCA
NOS LA VUELVEN A COLAR****Convenio renovado =
Convenio empeorado**

La AEB ha conseguido, sin ninguna duda, lo que era su objetivo declarado desde un primer momento: la flexibilización y modernización del convenio, traducido esto en la cesión y renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras a derechos y garantías históricas. Menos mal que a lo largo del texto del convenio insisten en que, ante futuros conflictos, "ambas partes se comprometen a negociar de buena fe".

No hemos tenido que esperar mucho para ser testigos de esta buena fe. A los pocos días de la aprobación del nuevo convenio, estos mismos sindicatos, CCOO-UGT, han firmado un ERE en el Banco Santander, Grupo Bancario que el año pasado sólo declaró unos beneficios de 5.966 millones de euros. Deberemos asumir que en esta empobrecida empresa era necesario el despido de 680 trabajadores/as y el traslado forzoso de 100 empleados/as hasta 400 kilómetros. Si no hubieran enviado a nuestras compañeras/os de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa a sus nuevos destinos en la Ribera Navarra o en Aragón, seguro que el Santander no iba a conseguir levantar cabeza durante los próximos 10 años...

¿Y todo esto A CAMBIO DE QUÉ? ¿Qué han conseguido los firmantes para nosotros y nosotras, quienes trabajamos en banca?

Seguro que han eliminado el nefasto Artículo 5º, con su Cláusula de Compensación y Absorción que estaba en todas las reivindicaciones sindicales. **Pues va a ser que no.** El citado artículo sigue en el convenio y todo aquel que cobre algún complemento fuera de convenio no percibirá en su bolsillo las escasas subidas que éste nos proporcione.

Seguro que han evitado la creación de la doble escala salarial que pretendía la AEB. **Pues va a ser que no.** Las nuevas incorporaciones a banca lo harán con un salario bastante menor.

Seguro que han conseguido una subida salarial digna. **Pues va a ser que no.** Para el año 2015 la subida pactada es de un 0% y para 2016 de un 1,25%. Conociendo que en las grandes empresas las subidas pactadas para estos 2 años han sido del 1,58% y 1,60%, en este tema tampoco han conseguido mejorar nada.

Seguro que han conseguido que nos paguen las horas extraordinarias, evitando así el fraude a las trabajadoras/es, a las haciendas correspondientes y a la Seguridad Social. **Pues va a ser que no.** Han quitado el artículo que las regulaba en el convenio. Justo cuando los bancos están siendo obligados por la justicia a establecer un sistema de control horario, las horas extraordinarias desaparecen del convenio pagándolas como las ordinarias. ¡¡Qué curioso!!

Seguro que siendo el acuerdo tan malo, por lo menos la vigencia será mínima y habrán conseguido blindar su ultra-actividad. **Pues va a ser que no.** Lo primero que pactaron fue fijar la duración del convenio en 4 años. ¿Cómo es posible acordar este plazo sin conocer las bondades y el alcance de lo firmado?

Y sobre la ultra-actividad... después de escudarse durante meses en el peligro que conlleva su vencimiento, se la han dejado arrebatar de nuevo.

Pero tras analizar profundamente todo el texto, al fin hemos encontrado las auténticas mejoras de este convenio:

La cobertura del seguro de vida a favor del cónyuge supérstite ha pasado de 6.000 € a 10.000 € y la aportación mínima anual a los planes de previsión pasa de 300 € a 400 € en 2017 y 450 € a partir de 2018.

Una vez más, la firma de un convenio en banca por CCOO y UGT tiene como resultado un empeoramiento de las condiciones laborales del personal del sector. Pero esto ya lo sabíamos hace 16 meses cuando en las elecciones sindicales de 2015 se dio a esta gente, mediante el voto, la mayoría representativa sindical en el sector. **¿Quizás sólo tenemos lo que nos merecemos? Tal vez la próxima vez pensemos mejor a quién vamos a dar nuestro voto.**

EL NUEVO CONVENIO TRAE NUEVOS CONCEPTOS



NIVELES Y CATEGORÍAS:

Ahora todos y todas pertenecemos al Grupo único de Técnicos de Banca. Desde su entrada en vigor, habrá 11 niveles de Técnicos más uno nuevo llamado "Nivel de acceso" a la profesión. Los niveles del 1 al 8 tendrán funciones directivas y de responsabilidad, con objetivos individuales, y del 9 al 11 funciones bancarias básicas, incluyendo la gestión comercial básica.

JORNADA: No se reduce ni una hora. Seguiremos teniendo una jornada máxima anual legal de 1.700 horas, aunque la real la supere con creces.

COMISIONES DE SERVICIO: No se consideran ya como tales las realizadas dentro del radio de los 25 kilómetros, por lo que

dejarán de pagarse los gastos generados por debajo de esa distancia. Dentro de ese radio serán simplemente cambios de puesto de trabajo, sin ningún tipo de compensación.

MOVILIDAD FUNCIONAL: A partir de ahora, será total, es decir para todos y todas ya que pertenecemos al Grupo Único de Técnicos de Banca.

14 PAGAS AL AÑO: A partir del 1 de enero de 2017, percibiremos en 14 pagos al año (12 mensualidades más las Gratificaciones Extraordinarias de Junio y Diciembre) el denominado "Salario Base de Nivel" (comprende los antiguos conceptos de Sueldo (art.13), Media paga de estímulo a la producción (art.21), Plus de calidad de trabajo (art.22), Asignación transitoria (art.19.2), Bolsa de vacaciones, Cuartos de paga por Participación en beneficios a 31/12/2014 (entre 4 y 10 cuartos) en función del número que pague cada empresa, y Cuarto de paga de Mejora de la productividad, que en 2019 será ya pensionable) y los "Aumentos por antigüedad". Se unifican así los conceptos utilizados hasta ahora para crear este

salario base de nivel, según tablas del artículo 18.2 del nuevo convenio.

NUEVO SISTEMA DE PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS - "PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS RAE":

Se establece un sistema nuevo de retribución variable, no pensionable ni consolidable, que supondrá la percepción de cuartos de paga adicionales, en función del indicador RAE (Resultado de la Actividad de Explotación) de cada empresa. Tendrá como límite 10 cuartos de paga al año y quien actualmente supere ese número anual de cuartos de paga de beneficios, percibirá por ese exceso, un complemento personal pensionable denominado "Participación en Beneficios XXII CCB", que absorberá cualquier aumento de cuartos de paga que genere el nuevo sistema.

Como se puede comprobar, han conseguido que un convenio ya de por sí denso y farragoso sea aún más difícil de interpretar, con lo que ello conlleva de cara a su correcto cumplimiento y aplicación. Si a esto lo llaman modernizar y mejorar, no hablamos el mismo idioma.

EL ACUERDO DE ERE EN EL BANCO SANTANDER, UN CUENTO PARA NO DORMIR “LÁGRIMAS DE COCODRILO” O “EL BOMBERO PIRÓMANO”



En este cuento puedes elegir el título. El comienzo es el de siempre y el final ya lo conocemos todas y todos. Érase una vez ... el Banco Santander propone llevar a cabo un ERE a todas luces innecesario e injusto, en unas condiciones exageradamente rigurosas. El cuento continúa con una total y unánime oposición por parte de toda la representación sindical, que sólo dura unos días y que se desmorona la semana siguiente, cuando la empresa propone unilateral y gradualmente una mejora de las condiciones, aderezada con frases tales como: “de buena fe”, “total voluntariedad” y otros trucos habituales. En este punto, la mayoría sindical ya no dice no al ERE. Cada uno intenta obtener alguna mejora en función de sus intereses territoriales y cuando lo consiguen, CCOO, FITC, UGT y STS firman encantados un ERE que poco antes consideraban inaceptable. Por otra parte ELA, CGT, CIG Y LAB mantenemos nuestra postura inicial de no admitir un ERE en esta empresa, exigiendo su retirada y reconduciéndolo a un proceso más amplio de prejubilaciones desde menos edad y con mejores condiciones. Pero la mayoría manda...

Cuando el acuerdo del ERE se empieza a aplicar en la red, y como si no supieran lo que iba a pasar, aquellos firmantes que estaban encantados, empiezan a ver sus consecuencias reales: Los traslados forzados son un arma demoledora. No se van los y las que quieren irse. Se van las personas que el banco quiere y si dicen que no, las mueven a 250 kms ... “y no te quejes, que podría ser más lejos”.

Y aquí vienen las lágrimas de cocodrilo de los firmantes y empiezan a publicar cosas como “LA PLANTILLA TIENE DERECHOS” (Sí, pero menos que antes de vuestra firma) o “AQUÍ NO SOBRA NADIE Y SE VA SÓLO EL QUE QUIERE” (Sí, pero el que quiere el banco) o “EL MEJOR ACUERDO EXIGE LA MEJOR GESTIÓN” (Es decir, no se refieren a este acuerdo) o “LA DISTORSIÓN DEL USO DE LOS TRASLADOS FORZOSOS” (¿Qué parte del acuerdo que firmaron garantizaba otra cosa?).

¡¡Qué pena les damos las plantillas a estos sindicatos!! Cuánta mala idea por parte de la patronal. ¡Si lo que firmaron no era esto!! Pero sí, sí lo era. Y al final del cuento, resulta que la bruja se come asados a los y las protagonistas principales, sin que el leñador haga nada más que echar leña al horno.

No sabemos que es peor, si asumir que puedan ser tan tontos que se lo creyeran de verdad, o que, tras tantos años de poltrona, hayan perdido la decencia y estén del otro lado. En cualquiera de los casos, sería interesante conocer qué les cuentan a sus afiliados y afiliadas cuando acuden a ellos con la oferta de salida en una mano y con el traslado forzoso en la otra.

No tiene sentido que quien favorece un incendio de esta magnitud, acuda ahora con extintores y mangueras a salvarnos de las llamas y critique duramente al que, con su ayuda, las encendió. Pero como ya se ha dicho anteriormente, tenemos, tal vez, lo que nos merecemos y, seguro, lo que la mayoría sindical firma con la empresa.

BANCO SANTANDER, EEE BATEN MENPEAN

Apirilean, Madrilen, CCOO, FITC, UGT eta STS-k sinatutako EEEren ondorioak, orain jasan behar izaten ditugu. 680 enplegu galduko dira bankuan estatu mailan eta hauetatik, 30 baino gehiago Euskal Herrian. Hau dena, borondatez egingo zela adierazten zuten sinatzaileek, baina badaezpada, bankuari nahitaezko lekualdatzea oparitu diote.

Bestalde, ELA, CIG, LAB eta CGTk, akordio ulerterezin honen aurka mantendu dugu jarrera hasieratik. EEE bat egiteko arrazoirik ez dugu ikusten. Aurre-erretiroko akordio orokor baten alde gaude, adina eta baldintzetako hobekuntza baten bidez.

Nahitaezko lekualdatzeak, oso erraz ipini dizkio gauzak gisa-baliabide sailari. Atea hartu nahi ez duenak, badaki zer jasoko duen bueltan: lekualdatze bat. Baina ez dira antolakuntzak eskatutako lekualdatzeak, zigorrak baizik. Gipuzkoa eta Bizkaitik, Nafar erribera eta Aragoira mugitzen dute jendea. Kontrakoa, Arabatik Gipuzkoara izaten dira aldaketak. Hau da, borondatez bankua utzi nahi ez duenak, jasotzen duen erantzuna.

Behar bada, merezitakoa bakarrik lortu dugu: Gehiengo sindikalak sinatutakoa. Hurrengorako gogoratu.

EL LÍO DE LA ANTIGÜEDAD ¿Qué pasa con los trienios?

El gran objetivo de la patronal en esta negociación ha sido tocar la antigüedad, sustituyéndola por otra cosa o simplemente eliminándola. De momento, para los **Trienios de Antigüedad en la Empresa**, imponen el límite de 17,25 pagas en su cálculo, lo cual penaliza a las plantillas de los bancos que ahora tienen más pagas, que verán reducido el importe de los nuevos trienios. Como es habitual, siempre perdemos los de este lado de la mesa.

Además, aspiran a convertir los **Trienios de Antigüedad en el Grupo de Técnicos** en alguna otra cosa (no sabemos bien qué), para lo cual se dan un plazo de negociación de 18 meses. Ese plazo empieza el 1 de julio de 2016, quedando suspendido el devengo de nuevos trienios de técnicos.

Todas las plantillas del sector, tras la liquidación del trienio en curso el 30/06/2016, tendrán el contador de su antigüedad de técnicos a cero a 30/06/2016 y cumplirán a la vez un nuevo trienio el 1/7/2019, fecha hasta la cual, seguiremos cobrando el importe correspondiente, sin ningún incremento.

Simultáneamente, a partir del 30/6/2016 se inicia un período de negociación de 18 meses cuyo cometido es transformar la antigüedad de técnicos en algo distinto, sujeto a variables que desconocemos y que se decidirán en la Comisión constituida al efecto. En ese plazo pueden pasar dos cosas:

- Si en esos 18 meses no alcanzan un acuerdo y no consiguen transformar la antigüedad de técnicos en otra cosa, el día 1 de julio de 2019, cuando tengamos que cobrar el primer trienio "post 06/2016", sólo cobraremos la mitad, porque los 18 meses de negociación no habrán devengado trienio.
- Si en esos 18 meses se alcanza un acuerdo, pasaremos a cobrar lo que establezca el mismo, a partir del momento en que se firme.

Ya vemos cómo no dejan de modernizar, transformar y simplificar el convenio para mejorar nuestras condiciones de trabajo, crear empleo y mejorar el futuro del sector. **De momento, ya han regalado a la patronal la mitad de un trienio de técnicos de toda la plantilla de banca... No se puede pedir más, ¿verdad?**



www.ela.eus

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

| | | |
|---|---|---|
| NAN/EIZ: 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 |
| Jaiotze herrialdea: Lugar de nacimiento | Jaiotze data: Fecha nacimiento | Kategoria: Categoría |
| Herria: Localidad | P.K.: C.P. | Lan-hitzarmena Convenio |
| Helbidea: Dirección | | Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros |
| Herrialdea: Provincia | | IBAN zenbakia (Banku kontua): Nº IBAN (Cuenta bancaria) |
| Telefonoa Teléfono | Mugikorra: Móvil | Data / Fecha Sinadura / Firma |
| 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 konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren aurrean, datuetara iritsi, berriek 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.