

**ELA**
EUSKAL SINDIKATUABANKAN
ere
**Euskal
KOMENIOA**
ren
ALDE!

Número 34. Zenbakia

Gure ahotsa

BOLETÍN DE BANCA/BANKAKO BOLETINA

EDITORIALA

POPULARREKO ENPLEGUA, KINKA LARRIAN

Popularreko langileen %20a kalera-tua izango da aurten, CCOO, UGT, FITC, AMYC eta SEGRUPOK enpresarekin adostu duten Kaleratze Kolektiboaren hitzarmena sinatu ondoren. Negoziazioaren balantzea egiterakoan esan behar dugu hainbat bilera egon direla, hutsalak askotan, eta negoziazioa baldintzatu eta distorsionatu suertatu dela, enpresak hainbat bulegoren itxiera eta erregionalen berregituratzea abiatu duelako negoziatio-elkarrizketak gertatzen ari ziren bitartean.

Aipatzekoa da enpresak eta CCOOk prozesu osoan jokatu duten antzeppen maltzurra. Jarrera oso muturrekoak agertu dituzte hainbat bileratan, baina negoziatiozko azken aurreko bileran, hain zuzen, haien jarrerak *harrigarri* bat egin zuten. Halaber, txalogarria iruditu zaigu prozesuan zehar hainbat langilek erakutsi duten jarrera konprometitu. Garrantzitsua izan da kalean eman den erantzuna.

Tamalez, sinatu den hitzarmenak ondorio traumatikoak ekarriko dizkio hainbat langileri. Alegia, batzuk kaleratuak izango dira eta beste batzuk bizi diren lekuetatik urrunera mugiaraziko dituzte. Hori, sindikatuen ikuspuntutik, ez zaigu onargarria iruditu, eta horregatik hitzarmena sinatzeari uko egin diogu, CIGk, LABk eta CGTK egin duten bezala.

Gauzak horrela, Banco Popularren jarraituko duten 10.318 langileei etapa berri bat irekitzen zaie, ziurgabetasunez eta zalantza beteriko denbora hain zuzen. Testuinguru honetan gogorazai nahi dizuegu ELAk bere betiko jarrerari eutsiko diola, hots, gure afiliatuen alboan egoteari eta guztion lan baldintzak mantendu eta hobetzeko borrokan tinko jarraitzeari.

Borroka honetan eta etorriko diren guztietan, ELAko ordezkarien lanean eta konpromisoan jarri ahal duzue zuen konfiantza.



La fiebre de los despidos se extiende por el sector

ERE EN EL BANCO POPULAR

Tras un proceso de negociación convulso, afectado por diversos factores y pese a la oposición inicial de toda la representación sindical, finalmente se ha firmado el acuerdo que regula el Expediente de Regulación de Empleo en el Banco Popular. La empresa ha acordado con CCOO, UGT, Segrupu, FITC y AMYC que existen causas suficientes para el despido de un 20% de la plantilla del Banco.

La Sección Sindical de ELA denuncia un proceso de negociación teatralizado, de cara a la galería, con muchas reuniones vacías de contenido para dilatar en el tiempo un proceso que, además, se ha visto condicionado y distorsionado por el cierre de oficinas y la reestructuración de servicios de apoyo a la red, comenzada por el Banco a la vez que se negociaba en la Mesa. Tanto la empresa como el sindicato mayoritario han jugado a aparentar

unas posiciones muy distantes, que *milagrosamente* se han encontrado el penúltimo día de la negociación.

También es destacable la respuesta en la calle de muchos trabajadores y trabajadoras que han sido conscientes de la gravedad de lo que estaba en juego y han salido a denunciar el proceso.

ELA nunca ha aceptado que existan causas para un Despido Colectivo en el Banco Popular. Desde el primer momento nos pareció una medida puramente empresarial, excesiva en el número, sin precedentes y fruto de una pésima gestión llevada por la dirección del banco en los últimos años, tanto del negocio bancario como de la política de personal. Además, la situación es aún más injusta contemplando el volumen de horas extraordinarias forzadas y no compensadas que se realizan en el banco.

elabanka@yahoo.es



A pesar de todo esto, el Banco Popular ha echado mano de uno de los instrumentos más perversos que las empresas del Estado Español disfrutan, en virtud de la infame Reforma Laboral de 2012, aprobada por el PP con el apoyo de CIU y UPN. La ley está con quien destruye empleo y no con quien lo crea. Es lo que hay.

La posición de ELA ha sido contraria al expediente desde un principio y favorable a un acuerdo de prejubilaciones no repentino, sino gradual en el tiempo, que ofreciera salidas voluntarias y en condiciones dignas a los trabajadores/as de edades cercanas a la jubilación voluntaria.

A pesar de todo, habrá bastantes compañeros y compañeras que saldrán de manera forzosa o que serán trasladados lejos de los lugares donde viven, ya

que la pretendida y cacareada voluntariedad queda en manos del Banco, sobre todo en lo que se refiere a los trabajadores/as con menos de 50 años, que han sido los peor tratados en el acuerdo. Desde aquí nuestra solidaridad con todas las personas afectadas.



BEZEROAK, GURE LAPURRAK



Bezeroek denbora osten digute, saltzen erabili beharko genukeen denbora. Banka-erakundeen oraingo dinamikaren arabera produktuak —finantza-arlokoak edo beste edozein— saltzea eta kokatzea da helburu nagusia. Egiantan horixe da enpresek preziatzen duten jarduera bakarra plantillen eguneroko lanaldian. Bezeroei aurrez aurre ematen zaien arreta pertsonalizatua, eta haiek sarrien egiten dizkiguten eskariak betetzea, haien kezka entzutea eta konpontzea, haien ohiko banka-eragiketak burutzeta... ezer gutxi da, ez du ezertarako balio.

Enpresen ikuspegitik jarduera horiek guztiak denbora alferrik galtzea da. Bezeroek, erreziboak kontsultatzean, transferentziak egitean, azken mugimenduak eskatzean, edo horien inguruko xehetasunak eskatzean, denbora osten diete banka-enplegatuei, egun horretan saldu behar diren

produktuak saltzen eman beharko zuten denbora osten diete.

Beste edozein zereginetan ematen den denbora alferrik galdutako denbora da.

BBVAko presidente Francisco Gonzalezaren arabera, bezeroak denbora-lapurra dira. Oinarritzko eragiketak bestelako bideetatik egin behar dira, hau da, kutzazain

automatikoak, telefono-aplikazioak edo ordenagailu-aplikazioak erabiliz.

Zertan oinarrituko da gure lana? Teleoperadore hutsak izango ote gara? Honenbestean salduko ditugu mota guztietako produktuak, eta bitartean bezeroak, gure negozioaren oinarri diren komisioak ordaintzen dituztenak, pantaila baten aurrean ilaran egon beharko dira? Horrela ez dira luzaroan izango gure bezeroak. Ezin da komisorik kobratu ematen ez den zerbitzu baten trukean. la banka-erakunde guztiek aldarrikatzen dute bezeroa dela beren jardueraren ardatza; baina gogoan duten bezeroa da kontratatze moduko guztia oraindik kontratatu ez duena. Bezero fidelizatua alde batera baztertzen da, denbora-lapurra delakoan.

LOS CLIENTES NOS ROBAN

Según algún presidente de banco, el cliente que ocupa parte de la jornada laboral de cualquier empleado/a de banca en consultar recibos o en efectuar una transferencia o simplemente pedir sus últimos movimientos, en realidad está robándole a quien le atiende un tiempo que este debería destinar a la venta de los productos que ese día toque vender. Todo el tiempo que se destine a otra cosa es tiempo perdido. Robado. Como alguien dijo hace años, las y los empleados de banca acabaremos siendo meros comisionistas cuya remuneración dependerá de las ventas que hagamos y nadie recordará lo que es atender a un cliente para resolverle una duda o efectuarle una gestión. Eso, que ha sido la base de nuestro trabajo durante años, desaparecerá. Solo estamos para vender y por eso, nuestras empresas no quieren que atendamos a ladrones.



Control de la jornada laboral en banca

NUEVOS RETOS: NI UNA HORA EXTRA MÁS



Obligados por las denuncias sindicales, por dos sentencias de la Audiencia Nacional y por la nueva corriente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los bancos se han visto empujados a afrontar el tema de las prolongaciones ilegales de jornada. En algunos bancos ya se está negociando con la parte social la implantación de algún método de control sobre la jornada que realmente se realiza a diario.

La propia Inspección de Trabajo, en la Instrucción 3/2016 sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias, reconoce que “las reglas sobre limitación de la jornada laboral se alzan, quizá, como las mas trascendentes para evitar el abuso a que conducía el libre juego de la autonomía individual en la fijación de las condiciones de trabajo”.

En otras palabras, que los empresarios no pueden refugiarse en la flexibilidad horaria de la jornada

para no retribuir las horas extras, como es habitual en el sector bancario.

En esta misma instrucción, la Inspección de Trabajo afirma que “el registro de jornada diaria es obligatorio, se realicen o no horas extraordinarias” y que “el registro de jornada deberá ser diario e incluir el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador/a”.

A pesar de estas instrucciones claras y concisas, en algún proceso negociador al respecto se están proponiendo por la parte empresarial algunos métodos de control horario que dejan mucho que desear, tales como cuadrantes donde se firma al entrar y salir o partes de horas que se supervisan por un superior, etc. Estos sistemas fácilmente manipulables, no sirven. Debe ser un sistema de detección informático sencillo, real, transparente y que no requiera de marcajes susceptibles de ser alterados.

Sabemos que el tema les molesta sobremanera y que no quieren que se desmonte, pese a que supone un enorme fraude a la seguridad social y a las haciendas, por no hablar de su gravedad en un sector en el que se destruyen a diario cientos de puestos de trabajo, pero no les queda otra que empezar a controlar (aunque quieran hacerlo de manera chapucera) la jornada real de las personas que trabajan en banca.

¿SABÍAS QUÉ...

...el sector financiero ha sufrido el cierre de más de 1.500 oficinas en lo que va de año?

Los bancos que más oficinas han cerrado son Santander y BBVA, pero le siguen de cerca el Popular con su ERE y Caixabank. Estas cuatro entidades han efectuado casi el 80% de los cierres de oficina efectuados. Entre enero y septiembre se han realizado prácticamente el doble de cierres que en todo el año pasado.

¿SABÍAS QUÉ...

...aferrándose a un convenio colectivo farragoso y de difícil interpretación, algunos bancos pretenden dejar de pagar las pagas devengadas en el ejercicio y que se cobran el año siguiente?

Según interpretan algunas empresas, este año no se devengan las pagas de beneficios de 2016 que deberíamos cobrar en 2017, en los bancos que así lo tienen establecido. Esto supondría que desde 2017 se cobrasen las de cada año y que las de 2016 quedarán en el olvido. Algunos calculos hablan de que representaría un importe de más de 130 millones de euros solo en el Banco Santander. Los firmantes del convenio deberían recapacitar y reconocer que quienes nos opusimos a su firma llevábamos razón.



Gure ahotsa

BOLETIN DE BANCA/BANKAKO BOLETINA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

www.ela.eus

Izena: Nombre	NAN/EIZ: DNI/ NIE
1.abizena: 1º apellido	Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/> Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>
2.abizena: 2º apellido	Lantokia: Empresa
Jaioteguna: Fecha nacimiento	Enpresaren G.S.ko zenbakia: Nº Seg. Social de la empresa
Jaiotze herrialdea: Lugar de nacimiento	Helbidea: Domicilio
Helbidea: Dirección	Herria: Localidad
Herria: Localidad	Lanbidea: Profesión
Herrialdea: Provincia	Kategoria: Categoría
P.K.: C.P.	Lan-hitzarmena: Convenio
Telefonoa: Teléfono	
Mugikorra: Móvil	
E-posta: E-mail	

Banku edo Aurrezki Kutxa:
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): /
Nº IBAN (Cuenta bancaria):

Data / Fecha

Sinadura / Firma

Sindikatuak betetzeko
A rellenar por el sindicato

Kuota mota:
Tipo de cuota

Arduraduna:
Responsable

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuaren izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuaren 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.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA
Diciembre 2016
Abendua

BILBO
Barrainkua 13.
Tel: 94 403 77 00

DONOSTIA
Consulado 8.
Tel: 943 005 000

GASTEIZ
Manuel Iradier 25.
Tel: 945 15 80 76

IRUÑA
Iturralde y Suit sn/n.
Tel: 948 00 79 30

www.ela.eus / @ELAsindikatu / ELA-Facebook