

Gure ahotsa

BOLETÍN DE BANCA/BANKAKO BOLETINA

EDITORIALA

MIFID II - BERRIRO UNIBERTSITATERA

Hau da datorrena. Sektore osoak prestakuntza prozesu gogor bat aurrean du eta ez dirudi gure enpresak erronka honi aurre egiteko prest daudenik.

Finantza-erakundeetan denetarik dago, beti bezala. Erakunde batzuetan hasita daude beren profesionalak prestatzen, eta beste banku batzuk zain daude betekizun guztiak ezagutu arte. Banku guztiek asmo bat dute komun: langileek beren gain hartzea prestaketa, horretarako denborarik, ordutegi-erraztasunik edo baimenik eman gabe, eta lan-karga handituz, horrelakoetan gertatu ohi den bezala.

Izan ere, beldur gara preskakuntza ez ote den joango langile bakoitzaren lanaldia-
ren kontura, are luzeagoa eginez, Europako arauak ezarritako eginbeharrak bete nahi badira behintzat.

ELAren kezka horiek helarazi dizkiegu gu gauden enpresei: bulegoak lanez gainezka daudela, eta hain ikastaro zorrotzak egiteko astirik ez dagoela. Hortaz, eraginpeko langileak lanpostura joatetik liberatzeko eskatu dugu, ikastaroak dirauen artean, eta baita denbora hori benetako lan-denbora ordaindua izateko ere. Behar bezala.



DIRECTIVA EUROPEA MIFID II

¡QUE VIENE EL LOBO!

La directiva europea MIFID II exige que los empleados y empleadas del sector que informan o asesoran sobre productos financieros deban acreditar unos determinados conocimientos.

Esta norma, que se aprobó en mayo de 2014, dejaba al criterio del órgano regulador correspondiente de cada estado (en España, la CNMV), su cumplimiento antes de su entrada en vigor el 1 de enero de 2018.

A pesar de que han pasado ya tres años desde su aprobación, y a solo siete meses de la entrada en vigor de la directiva, a la fecha de publicación de este boletín la CMNV no ha publicado aún la guía técnica que regula completamente su aplicación, por lo que no se conocen todos los factores que afectan al proceso formativo.

Por poner algún ejemplo, todavía no sabemos cómo se convalidarán las distintas titulaciones

que las personas afectadas puedan tener y tampoco con qué criterios se les va a evaluar, ni quién es el responsable último de todo ello.

Como nos tememos, cada trabajadora o trabajador deberá prolongar aún más su jornada si es que quiere cumplir con las exigencias que la normativa impone a la empresa.

Lo que nos preocupa desde ELA, y así lo hemos transmitido en las empresas donde estamos, es que las oficinas están desbordadas de trabajo y no hay tiempo material para efectuar unos cursos tan exigentes. Hemos solicitado que se libere a las personas afectadas de tener que acudir al puesto de trabajo mientras hacen el curso, de forma que éste se lleve a cabo correctamente y en horas remuneradas de trabajo efectivo.

Como debe ser.

Updated rules for markets in financial instruments



MIFID II – MAMUA BADATOR!

MIFID II zuzentarau europarrak agintzen duenez, finantza-produktuez aholkatzen duten sektoreko enplegatuek ezaguera jakin batzuk badituztela egiaztatu behar dute.

Arau horrek, 2014ko maiatzean onetsita, estatu bakoitzeko eskumendun erakundearen esku (Espainian CNMV) utzi zuen betearazteko aukera, harik eta 2018ko urtarrilaren 1ean indarrean sartuko den arte.

Zuzentaraua onetsi zenetik hiru urte igaro dira, eta indarrean sartzeko zazpi hilabete baino ez dira falta; hala ere, CNMVek ez du oraindik argitaratu aplikazioa arautzeko gida teknikoa; hori dela-eta, ez dira ezagutzen prestakuntza-prozesuaren inguruko alderdiak.

Adibide bat jartzearren, oraindik ez dakigu nola baliozkotuko diren titulazioak, ezta ebaluatzeko erabiliko diren irizpideak ere, ezta nor den horren azken arduraduna ere.

LA AEB RECIBE EL APOYO DEL TRIBUNAL SUPREMO, QUE ANULA UNA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL

LOS BANCOS YA NO TIENEN QUE CONTROLAR LA JORNADA LABORAL DIARIA



Prolongación de jornada:
Que no te absorban la vida
Lanaldiaren luzapenarekin...

BANKA GARAILE



La sala IV del Tribunal Supremo estableció en sentencia de 23 de marzo de 2017 que las empresas no están obligadas a llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y horarios pactados y que sólo deben llevar un registro de las horas extras realizadas.

Con esta sentencia se culmina el proceso iniciado en 2015, cuando la Audiencia Nacional dictó que Bankia debía llevar un control diario de la jornada de sus trabajadoras y trabajadores,

lo que llevó a muchas empresas del sector a plantearse el control efectivo real de la jornada laboral.

Este proceso y otros propiciados por la acción de sindicatos que algunos consideran minoritarios, se vio interrumpido por la injerencia de los grandes sindicatos que, con su adhesión a las demandas, paralizaron estos procesos judiciales y fomentaron el inicio de *negociaciones* que no han hecho sino dilatar en el tiempo la implantación de sistemas de control de jornada hasta que ya no ha hecho falta.

Como nos temíamos algunos, el sistema sigue siendo fiel a sus amos y cierra las puertas a corregir una realidad que supone, de facto, un inmenso fraude tanto a las haciendas como a la Seguridad Social, una política de empleo nada solidaria, un constante chantaje a las plantillas, un atentado a la salud y una traba a la conciliación.

Las sistemáticas prolongaciones de la jornada diaria en las empresas financieras son el cán-

cer del sector. Suponen, junto a la movilidad geográfica, la moneda de cambio con la que las empresas chantajean a sus plantillas, a cambio de un posible acercamiento a la plaza de origen o una mejora en la carrera profesional.

Desde ELA estamos atentos a las reuniones convocadas al efecto, pero no tenemos mucha confianza en el resultado de las mismas, y menos tras esta sentencia.

Nuestra postura es clara y así lo hemos manifestado en la mesa: sin el registro diario de la jornada es imposible controlar la realización de horas extraordinarias.

No admitimos que sean los y las trabajadoras las que declaren la jornada realizada y que no existan más horas extraordinarias que las que las empresas admitan declarar como tales. Esto, en los tiempos que vivimos, es inaceptable y supone una vez más la prueba de que las leyes y las instituciones no están precisamente de parte de la clase trabajadora.

LA PREOCUPANTE ACTUALIDAD EN EL BANCO POPULAR Y LA IMPORTANCIA DE LA AFILIACIÓN



No corren buenos tiempos en el Banco Popular. En los últimos 8 meses ha habido una ampliación de capital de 2.500 millones de euros, han

cambiado al consejero delegado, hemos sufrido un ERE de 2500 empleados/asa, han sido cerradas 300 oficinas y han cambiado al presidente por otro que dicen es experto en fusiones y otras operaciones corporativas.

Desde ELA queremos mostrar nuestra preocupación por el futuro del Banco Popular pero, también y más urgentemente, por la situación actual. La dotación de las plantillas en la red de oficinas es claramente insuficiente tras el ERE y la situación no parece tener visos de mejorar. Es difícil trabajar bajo todos estos condicionantes.

Esta situación necesita la máxima unidad de los y las trabajadoras del banco.

La empresa bien sabe que la unión hace la fuerza y por eso es socio de la AEB, la patronal bancaria española que, junto a los sindicatos mayoritarios en el estado, nos han firmado nuestro maravilloso Convenio Colectivo.

Y también sabe y aplica el *divide y vencerás*. El individualismo histórico de la banca ha sido utilizado y aprovechado para negociar individualmente con cada empleado o empleada muchas de sus condiciones laborales, y esto nos ha llevado a la indefensión y desunión del colectivo.

Unámonos o cuando menos, sindiquémonos para estar protegidos y para ser más fuertes. Es hora de reaccionar y de unirnos para ser un freno eficaz a su codicia.

Necesitamos ser más fuertes. ELA necesita ser aún más fuerte dentro de su ámbito de actuación, y creemos que tú también nos necesitas para lograr esa unidad de actuación.

Puedes contar con ELA para cualquier duda o ayuda que puedas necesitar. ¿Podemos nosotros/as contar contigo? ¿Con tu apoyo? ¿Con tu afiliación? Afíliate. Nunca es tarde para dar una respuesta unitaria al desafío que se nos viene encima.



¿SABÍAS QUE...

...en 2008, bancos, cajas y cooperativas de crédito sumaban 271.000 empleados y a día de hoy esa cifra se ha reducido en 85.000?

¿Realmente sobrábamos tanta gente en este sector?

Teniendo en cuenta la situación actual y las maratónicas jornadas que algunos y algunas desarrollan, este proceso de *adelgazamiento* ha venido dado más por una política de reducción de costes y de remuneración al dividendo que de una lógica y razonable política de empleo.

La cadena siempre se rompe por su eslabón más débil.

¿SABÍAS QUE...

...en el Banco Santander se ha firmado entre la mayoría sindical y la empresa un acuerdo de movilidad geográfica por cierres de oficinas que afecta tanto a la oficina cerrada como a la receptora y que triplica el radio de 25 kilómetros del Convenio Colectivo ampliándolo a 75 kilómetros?

Si firmando este tipo de cosas siguen ostentando la mayoría solo se puede decir que tenemos lo que nos merecemos.

BADAKIZU...

...banku batzuetan *lankide toxikoak* ditugula?

Mesprezuak, isekak eta sexu bortxaketa antzeko egoerak pairatu behar ditugula, behin eta berriro?. Eta izen abizenak eta aurpegi zehatzak dituztelarik, ELAk ere, behin eta berriro salatu egiten ditu *pertsonaia* hauek.

Akabo beldurraren estrategiak. Ez du emaitza onik ekartzen. Azken bolada honetan geure sindikatuan jasotako afiliazioak asko izan dira eta jarraitzen dugu ELAkideak egiten. Geu izan al gara zure soluziobidea. Zeren esperoan zaude?

EL BANCO SABADELL COMIENZA A MOVERSE



Ya nos había llegado información por diferentes canales de que el Banco Sabadell tenía intención de reducir plantilla y de cerrar oficinas. El propio banco comentó

que eran los únicos que no habían hecho nada y que algo tendrían que hacer.

Pues bien, como todos sabéis, ya ha empezado el movimiento, cerrándose en una primera fase alrededor de 190 oficinas; el resto, hasta 250, parece ser que se realizará después del verano. En nuestro territorio, de momento, no ha afectado mucho. Han sido 3 oficinas, afectando a 6 compañeros/as, que afortunadamente han sido recolocados.

Por otro lado, han comenzado una serie de traslados que nos preocupan, aunque de momento no nos afecten territorialmente.

Compañeros/as de Lleida, Tarragona, Alicante, Mallorca, Murcia y Valencia han sido trasladados a Barcelona. Se excusan en que es mejor trasladar que despedir, ya que hay vacantes en Barcelona. Todo esto amparándose en los artículos del ET y del CCB. Ni que decir que estamos totalmente en contra de estos traslados y que seguramente hay otras opciones menos traumáticas, por mucho que estén amparados por la ley.

Estaremos atentos y vigilantes, y para ello necesitamos el apoyo de todas y todos: juntos y juntas somos más fuertes.



www.ela.eus

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

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

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, 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 Sindikatuauren 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.