

EDITORIALA

Aurten ere gainean ditugu udako oporrak. Eta berarekin ohikoak diren arazoak. Batzuentzat ohikoa da, beti gertatu izan da. Baina gure buruari galdetu beharko genioke zergatik jotzen ditugun ohikotzat egoera hauek irabazi itzelak eta zerbitzu ezin hobeak eskaintzen omen dituzten enpreetan... Erantzuna zein den badakigu gutxi gorabehera. Bulegoetan lankideen beharren aurrean gure laguntasuna agertu nahi dugu, beldur gara agian gauzak gaizki aterako direla, badakigulako langileen falta handia dagoela. Lana ondo egiteko grinak bultzatuta, gauzak ahalik eta hoberen egiten saiatzen gera, beharrak handiak direla jakin arren. Eta gero, gainera, askotan entzun behar izaten ditugu nagusiaren hitz hauek "ikusiduzue, uda pasa da eta ez zen hainbesterako".

Baina badakigu benetako arrisku egoerak jasaten ditugula. Bulegoetan langile bakarra, prekarietatean murgildutako egoerak, oporrak hartuta zeuzkaten langileak oporrak aldatu beharra... Eta hau nola konpondu galdetuko duzue. Urte guztirako langile gehiago kontratatuz, prekarietatea baztertuz eta langileak hobetu zainduz. Baina hau garestiago suertatzen da. Nahiago dute hiru hilabeteetarako behin-behineko langile bat kontratu edo Aldi Baterako Lan-Enpresetako langile bat kontratatu. ELAtik gogoratu nahi dizuegu oporrak eskubide bat direla. Edozein arazotarako, bai oporrei buruz bai beste edozeri buruz, hemen gaudela gogoratu nahi dizuegu.

Los Bancos se lanzan a la subcontratación para poder afrontar la crisis

SUBCONTRATACION Y PRECARIEDAD



"Señores, esto no puede seguir así. Hay que aumentar la productividad y la eficiencia." Pero cuando estamos hablando del sistema financiero más eficiente del mundo, es muy difícil aumentarla aún más. Por eso, las entidades están recurriendo a prácticas que parecían olvidadas, como las prejubilaciones o la ampliación de jornada, y también están subcontratando todos los servicios posibles para convertir costes fijos en variables. Además, cada vez se da más el contrato temporal para cubrir necesidades que el banco describe como "puntuales" pero que son reflejo de la escasez de plantillas que sufrimos.

¿A qué nos lleva esto? Es fácil deducirlo. Para el Banco, menos costes, mayor presión sobre los trabajadores, menos problemas sindicales, más rentabilidad de la mano de obra. Para los trabajadores la cosa es más dura. Los subcontratados no tienen relación directa con el banco y sus convenios son mucho peores que el de banca (que ya es decir). Pero ya no estamos hablando de un

tema operativo o de simple papeleo. Por medio de los llamados "agentes colaboradores o intermediarios financieros", se realizan labores puramente bancarias.

Esto puede tener consecuencias muy negativas. La actividad de estos agentes queda fuera del control y supervisión al que están sujetos los bancos por el Banco de España. Además existe la posibilidad de fuga de datos personales de las carteras de clientes que manejan los agentes, o la imagen engañosa hacia el cliente, que no sabe que quien le atiende, no es el banco, sino un intermediario. Esto puede traer pérdida de calidad del servicio y, en definitiva, la creación de una banca paralela, con un evidente riesgo de descontrol e incertidumbre sobre el futuro del sector financiero.

Todas las entidades están adoptando planes de reducción de costes y aumento de la productividad para hacer frente al batacazo inmobiliario y a la crisis crediticia internacional. Se ha frenado en seco el espectacular crecimiento del crédito de los

últimos años. Ahora vienen las vacas flacas y las pagan los de siempre.

Los ejemplos de estas medidas son numerosos. En la presentación de resultados trimestrales de BBVA, su consejero delegado, José Ignacio Gorriolzarri, admitió que la entidad llevará a cabo prejubilaciones en España este año. El Banco Popular, por su parte, ha iniciado una experiencia de apertura de tres oficinas por las tardes, y piensa ampliarla hasta 20 ó 30. Algo muy similar ocurre en el SCH y en Banesto.

Precisamente, la ampliación de horario ha sido motivo de queja de algunos empleados de Banesto, que aseguran que la dirección les obliga de forma generalizada a tener horario ampliado o jornada partida pese a que una sentencia del Tribunal Supremo de 1999 anuló la capacidad del banco para aplicar horarios singulares fuera de la categoría de directivos.

Desde aquí hacemos un llamamiento a la reflexión. No te dejes engañar por esta gente que son capaces de pasar por encima de todos tus derechos, para seguir ganando dinero de forma escandalosa.



VACACIONES



Ya están aquí las tan deseadas y merecidas vacaciones. Todos y todas tenemos más o menos diseñado ya el calendario vacacional, pero siempre hay alguna incidencia. Pero el convenio es muy claro:

Son veintitrés días anuales y no se incluyen los sábados, domingos ni festivos. Se pueden fraccionar hasta en tres períodos siendo preciso para el tercero, el acuerdo entre las partes. (Evidentemente, el convenio nos dice que para los dos primeros períodos, no hace falta acuerdo entre el banco y el trabajador).

El período hábil de vacaciones va del 1 de marzo al 30 de noviembre. No obstante, se pueden tomar fuera de ese plazo si hay acuerdo mutuo.

Quien tome al menos cinco días seguidos fuera del periodo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre, podrá ampliar sus vacaciones anuales en un día más.

Los cuadros de vacaciones deben conocerse por el personal al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

Pero el convenio distingue entre el Grupo de Técnicos y el resto:

Para los Técnicos, las vacaciones se determinan de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, pero el resto de plazos y derechos son los mismos que el resto de la plantilla. Eso sí, siempre tendrán sobre ellos la espada de Damocles aquella de: "salvadas las necesidades de servicio", que hace que la empresa organice a su aire quién puede y quién no puede coger vacaciones en determinadas fechas.

Recordad que las vacaciones son un derecho y no un premio. No puede haber problemas para disfrutar de lo que la ley nos da. Siempre es posible, si hay acuerdo entre compañeros.

Dada la dimensión de la gran mayoría de centros de trabajo, en muchos se dan casos injustos. Las vacaciones son privadas y personales, no públicas y discrecionales. Son un derecho constitucional, no una cesión patronal. Son parte de nuestros contratos de trabajo, no privilegios de cesión empresarial. Nadie tendrá represarías por ejecutar sus derechos, pero si pagará un precio por cederlos ante la presión. Tened claro que el año que viene, nadie pondrá en la balanza vuestras concesiones, solo opinaran de los objetivos.

**Oporrak langile
ororen eskubideak
dira, ez nagusiaren
opari bat**

ESTAR NO ES TRABAJAR

“Un empleado delante del ordenador acaba de terminar su trabajo, pero mira a su alrededor, receloso, y ve que ninguno de sus compañeros se mueve del asiento a pesar de que ya se va haciendo tarde. Ya no va a trabajar más, pero él tampoco se mueve, no vaya a ser que crean que se está escaqueando. La creencia de que cuantas más horas esté un traba-

jador pegado a la silla demuestra mayor esfuerzo, implicación y rendimiento, choca con las cifras del estado español. Es uno de los países europeos en el que más horas se echan en el tajo -unas 200 horas más al año que franceses, daneses o alemanes-, y aun así sigue estando a la cola de la productividad.

Estar más no significa trabajar más. La nueva generación reclama empleos que le dejen espacio para su vida personal, pero chocan con la antigua idea de dedicación absoluta. Algunas empresas ya empiezan a revisar sus esquemas”

**Juan Antonio Aunión
EL PAIS 01/05/2008**

Este extracto de un artículo de prensa describe perfectamente esa curiosa situación que se repite en todas nuestras empresas, sobre todo, a determinados niveles y en determinados puestos de trabajo. En muchos casos, se permanece innecesariamente en el puesto de trabajo horas y horas por un mal entendido acuerdo de dedicación exclusiva.

Parece que se nos ha educado en la idea de que lo más importante es el trabajo y en ese contexto, los cambios son muy difíciles, sobre todo si hay empresas a las que les ha ido muy bien con los viejos sistemas. Sobre todo, les ha salido muy barata esa cultura presencial tan arraigada entre nosotros, de horarios interminables bajo la atenta mirada del jefe fiscalizador.

Hay que evitar y combatir, dentro de lo posible, el presentismo. La competitividad hace que se necesite trabajar mejor. Las empresas cada vez evalúan más a sus empleados de acuerdo con sus resultados. Pasar 12 horas al día en la oficina no nos ayudará a ser más valorados, ni a ser más productivos, ni más eficaces.

La Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios ha hecho el siguiente decálogo de propuestas con motivo del Día del Trabajo:

– 1. Separa lo personal de lo laboral. Intenta seguir la regla de ocho horas de trabajo, ocho de descanso y ocho de tiempo libre.

– 2. Prioriza. No todas las tareas pendientes son urgentes; unas son más apremiantes que otras. Organiza tu tiempo en función de éstas y no devalúes el sentido de la palabra “urgente”.

– 3. Aprende a decir “no”. Te ayudará a gestionar adecuadamente el tiempo y a evitar tareas que no te corresponden.

– 4. Planifícate. La planificación es la piedra angular de la gestión del tiempo. Algo tan simple como escribir un listado de tareas es muy útil.

– 5. Se respetuoso con el tiempo. Si te has comprometido a no extenderte más allá de un tiempo en la realización de una tarea, se escrupuloso con su cumpli-

miento, y exige a los demás que lo sean también.

– 6. Se puntual. Si respetas los horarios de tus citas o de comienzo de jornada estarás más legitimado para salir puntualmente a tu hora.

– 7. Evita y combate el presentismo. Las empresas cada vez evalúan más a sus trabajadores de acuerdo a sus resultados. Pasar 12 horas al día en la oficina no nos ayudará a ser más valorados en el trabajo ni a ser más productivos ni más eficaces.

– 8. Convoca reuniones sólo cuando sea necesario. A menudo se pueden sustituir por una simple conversación telefónica.

– 9. Organiza tus reuniones para que no se extien-

dan. Hay que fijar no sólo hora de inicio, sino también de finalización. Previamente, manda a los participantes un orden del día con los puntos a tratar, y encausa el tema de la reunión si se desvía.

– 10. Sustituye las comidas de trabajo por desayunos. Igual de efectivos para la toma de decisiones, pero mucho más breves.

La comida de negocios es enemiga de la conciliación, dicen los expertos

Entre nosotros se valora socialmente el estar siempre ocupado trabajando

El absentista mental no necesita moverse de la mesa para escaquearse.



HAY BANCOS EN EUSKAL HERRIA QUE DAN LA ESPALDA AL EUSKARA:

Al contrario de lo que ocurre en las demás entidades, el Grupo Popular es el único que ignora una de las dos lenguas oficiales del territorio en el que opera. En efecto, ni en la señalización interior de las oficinas, ni en la publicidad, ni en la cartelería, ni en los escritos a la clientela, se ve una sola palabra en euskara. A la vez, muchos impresos todavía están solo en castellano.

A pesar de que desde ELA se lo hemos solicitado en repetidas ocasiones, el Grupo Banco Popular no ha variado en nada su política.

Y es que para esta entidad el euskara simplemente no existe.

Gainerako bankuek modu batean ala bestean euskara sartu badute ere, Popularra guztien atzean geratu da horretan. Lotsatzeko modukoa da Popularreko lantokietan euskara ez agertzea ez kar-teletan ez seinaleetan ezta publizitatean ere. Era berean, egunero erabiltzen diren hainbat inprimaki erdara hutsean daude oraindik.

ELAtik, hainbat aldiz enpresa-jo dugu jokabide atzerakoi hau ahalik eta lasterren zuzendu dezaten; oraindik bere erantzunaren zain gaude.

Badirudi euskara ez dela existitzen Banco Populararentzat

SEGUIMOS PERDIENDO:

El IPC publicado sigue subiendo y alcanza ya el 4,70%. Mientras, los bancarios seguimos acumulando pérdida de poder adquisitivo. Recordad esto cuando os hablen de los excelentes acuerdos alcanzados en el Convenio Colectivo.



Nº AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena
1er apellido / 1. abizena
2º apellido / 2. abizena
Fecha de nacimiento / Noiz jaioa
Lugar de nacimiento (Indicar provincia) /
Non jaioa
D.N.I. / N.A.N
.....

DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea
Localidad / Herria
Provincia / Probintzia
Teléfono / Telefonoa
.....

EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

Nº Inscripción Seguridad Social / Aseguro
Sozialaren Zenbakia
Nombre / Izena
Domicilio / Helbidea
Localidad / Herria
Tipo de industria / Industri mota
Convenio / Konbenioa
.....

PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo
aurrezki-kutxa
Sucursal / Sukursala
Nº de cuenta / Kontu zenbakia
Tipo de cuota / Zein mailako kuota
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten
duzu
.....

Firma / Sinadura