Nº 50 - PRIMAVERA-VERANO 2016

el BiSCHo

Boletín de libre expresión de los trabajadores del Banco Santander

Pza. Legazpi 1, 1ºA Tel: 915060568 / 915277902 – Fax: 915061497 Madrid 28045
e-mail: cgt@cgtbancosantander.com - web: http://www.cgtbancosantander.com

¿A dónde... nos llevas?

Edita: Sección Sindical de la CGT

Editorial

Primavera Negra

Para desgracia de todos teníamos razón. Nos han llamado "radicales", "negativistas", "agoreros"...pero al final se han materializado cada uno de los "peligros" que CGT ha venido desvelando a la plantilla.

En números anteriores del Bischo nos referíamos a varios temas que nos preocupaban por separado, pero que unidos anunciaban una "tormenta perfecta" contra los trabajador@s del Santander.

Veíamos el SPJ como maquillaje, y tan sólo un año después de su lanzamiento y unos millones de euros gastados en propaganda, encuestas a la carta y supuestas compras de "asociaciones de consumidores", todo ha quedado en papel mojado. No han tardado en rentabilizar el lógico miedo de una plantilla exhausta a perder el puesto de trabajo, regresando, si es que se fueron alguna vez, las viejas prácticas latigueras, las multiconferencias intempestivas y las formas groseras. Para la actual dirección de la empresa l@s emplead@s no somos un valor, somos una carga de la que uno se desprende lo antes posible y de la forma que sea.

También denunciábamos públicamente la posible firma de un Convenio Colectivo regresivo y peligroso. Y el Convenio se firmó, con pérdidas de derechos, pero sobre todo, con la inclusión de la "medida estrella" que buscaba la patronal: la creación de una categoría especifica de entrada en el sector con un sueldo rebajado en al menos un 30% en comparación con la categoría más baja del anterior convenio, y sin apenas derechos, dando la oportunidad a las empresas de sustituir "emplead@s car@s" por otr@s precari@s.

La primavera nos trajo la firma de un nefasto convenio colectivo y un ERE injusto y traumático

Durante mucho tiempo hemos transmitido también nuestra preocupación

por la deriva de los sindicatos mayoritarios en nuestra empresa, más ocupados en recibir dinero y prebendas para sus respectivas organizaciones que en la defensa de nuestros derechos. Existen múltiples ejemplos de esta deriva, como la firma del acuerdo para suprimir las clausulas suelo de Banesto, dónde a pesar de contar con sentencias favorables que las declaraban nulas, no dudaron en castigar a l@s compañer@s de Boadilla como regalo a la empresa. Y no han dudado tampoco en firmar un ERE injusto y traumático en una empresa con beneficios constantes.

Como enunciábamos antes, estas actuaciones por separado ya constituyen graves perjuicios para tod@s nosotr@s, pero en conjunto nos muestran un futuro laboral negro si no reaccionamos a tiempo.

La patronal bancaria, con nuestra empresa a la cabeza, tiene una estrategia clara, y para nuestra desgracia en ella los derechos de l@s trabajador@s no se contemplan. Mientras nos entretienen con eslóganes motivadores, encuestas prefabricadas y mercadillos solidarios.

A su lado, los sindicatos patrocinados (CCOO-UGT) firman con una mano una categoría de convenio jibarizada, y con la otra, junto a FITC y STS, ejecutan un ERE teledirigido a emplead@s con antigüedad y derechos. Y los trabajador@s pagamos.

Si alguien piensa que esto ha terminado, tendrá que continuar llamándonos agoreros, pues nosotros continuaremos denunciando estas agresiones y las que vengan en el futuro, pero solo la movilización de l@s trabajador@s del sector podrá nivelar la balanza de esta desigual batalla. Debemos tener presente reconversiones sectoriales anteriores (naval, minería, etc.) y entender que sólo la visibilidad del conflicto ante la opinión pública pudo detener los efectos más sangrantes para l@s trabajador@s.

CGT estará allí con vosotr@s.

CURRICULUM VITAE

ERE en el Santander

El hecho de que se alcance un acuerdo en la negociación de un ERE es muy relevante a la hora de saber qué posibilidades hay para poder combatir judicialmente la nulidad o la improcedencia de los despidos. Es cierto que gracias a las cosillas que nos dejó la reforma laboral del 2012, el empresario/a puede hacer un ERE sin la firma de los sindicatos, y sin pedir autorización al Ministerio de Empleo, pero, para nada es lo mismo que los realice con o sin acuerdo.

El ok de los sindicatos firmantes reconoce que existen las causas que el Banco establece como motivos del despido, y hace que la judicatura, tanto la que resuelve las demandas individuales, como la que resuelve las colectivas, consideren a priori que: si delegados sindicales que supuestamente están informados de la situación de la empresa y que además, representan a los/as trabajadores/as, creen que efectivamente hay motivos para los despidos, por algo será...Si los trabajadores los han votado de manera mayoritaria para que representen sus intereses, lo estarán haciendo...Obviamente esto reduce las posibilidades de que los despidos sean nulos o improcedentes.

Además, si los/as representantes de los/as trabajadores/as reconocen que hay causas para un ERE, reconocen, igualmente, que existen causas para otras medidas menores como puedan ser bajadas de salarios, cambios de horario, traslados forzosos... y nos coloca a tod@s en una posición peor de cara a futuras negociaciones.

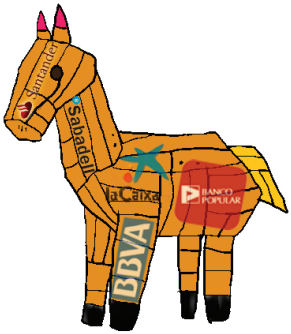
Por ello, para firmar un ERE no es sólo importante analizar las condiciones con las que se irán los despedidos (más o menos días), sino que quién lo firme, debe estar seguro de que existen las causas

que se plantean, y que se han cumplido los requisitos legales, porque si esto no es así, está reduciendo las posibilidades de mejorar las indemnizaciones, de recuperar el puesto de trabajo de los despedidos y despedidas, y por supuesto pone en peligro las condiciones laborales de los que se queden en la empresa, tal y como está pasando en nuestro caso.

Firmemente creemos que antes de llegar a un ERE, una empresa con los estratosféricos beneficios que tiene la nuestra, puede iniciar otras vías de cambio encaminado a mantener esos beneficios y sin tocar a un trabajador@, todo es una cuestión de prioridades. Tod@s sabemos que al final este ERE es el pagadero de 1,2,3... decisiones que no hace falta ser economista para saber que son estrategias erradas e insostenibles.

CABALLO DE TROYA

El 23 Convenio Colectivo de Banca, aparte de importantes pérdidas salariales, inaugura una nueva estructura de Categorías en el Sector, con la existencia de un solo grupo profesional y la creación de una nueva categoría denominado NIVEL DE ENTRADA, que ha sido creado expresamente para abaratar los costes de entrada de los empleados en el sector.



Esta nueva categoría tendrá un salario total de 18.100 € el primer año y de 19.500 el segundo, sin derecho a ningún otro tipo de retribuciones. Si comparamos este salario con las ya existentes en los bancos nos encontramos con una rebaja de salarios del 20 % al 40% en comparación con las categorías de Nivel 11 u 8 que eran donde empezaban a trabajar.

Con esta fórmula ligada a la existencia de un solo grupo profesional "Técnicos de la Banca" donde se permite la movilidad funcional completa en todo el sector, las empresas consiguen sus objetivos definitivos en cuanto a la estructura de categorías y un importante abaratamiento de los costes en la nueva categoría de entrada.

Tendremos unos empleados baratos, flexibles y que tendrán un largo recorrido hasta conseguir escalar de categoría, permaneciendo obligatoriamente 2 años en dicha categoría de entrada.

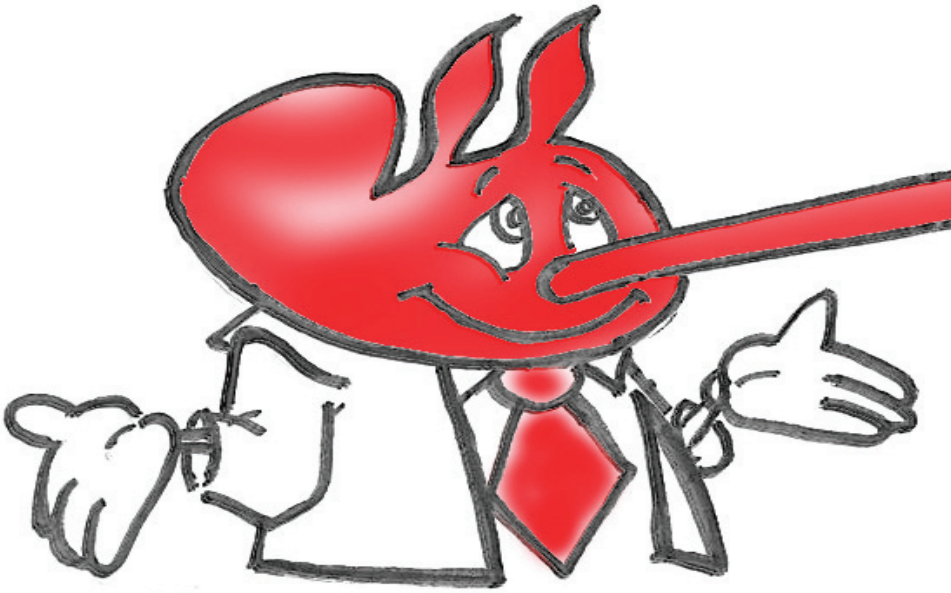
Este era un objetivo largamente perseguido por la patronal del sector, que ha conseguido sus objetivos plenamente.

Los mercadillos Solidarios no pueden tapar todo

"La Mentira Social"

El comportamiento empresarial hace tiempo que no solo se mide en valores puramente económicos. No cabe duda que estos continúan constituyendo el porcentaje mayor en el análisis de la salud empresarial, pero seriamos ingenuos si pensásemos que en la sociedad de la información y las redes sociales aspectos como el compromiso con la sociedad, el tratamiento de los problemas medioambientales que genera la actividad empresarial, el trato a sus trabajadores, etc., no tienen una incidencia en el presente y futuro de una empresa.

La nuestra no es una excepción, pues además de los aspectos que afectan a todas las empresas, nos dedicamos a la venta de conceptos (confianza, fidelidad, imagen, etc.), no

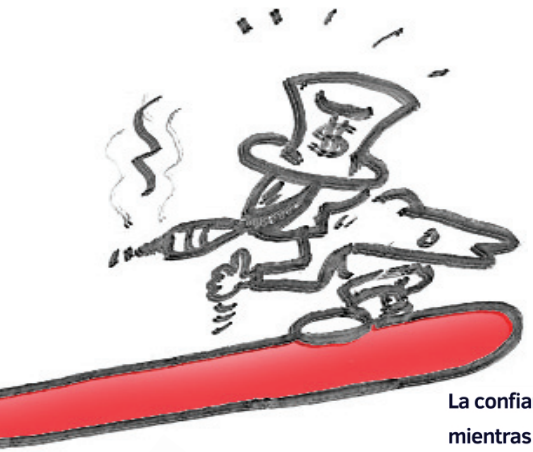


de bienes físicos. Por todo ello, el banco debería cuidar aún con más mimo estos "extras" sociales, pues somos más dependientes de ellos que empresas de otros sectores.

Pero la actual dirección de nuestra empresa ha optado por el camino fácil, el de la compra de reputación a través no ya de un comportamiento ético y social, sino de un armazón bonito pero vacío. Es un engaño calculado, donde vendemos responsabilidad social pero ocultamos la realidad: al Banco Santander no le importa participar en los más oscuros negocios de nuestro país, alimentar mafias chantajistas o hacer recaer sus "reconversiones" sobre las arcas del Esatado y el bienestar de sus trabajadores.

Algunos pensarán que es el camino barato y correcto, sin caer en el considerable riesgo que corremos si esa sociedad a la que engañamos, que nosotros llamamos clientes, identifica nuestra empresa como coparticipe del expolio economico y moral de nuestro país.

La actual dirección del Santander no se sabe si quiere un banco del siglo XXI, moderno, eficaz, socialmente responsable y amable con clientes y emplead@s, o por el contrario regresar al siglo XIX.



Los Sindicatos y el ERE

La reforma laboral de la organización criminal Partido Popular (no lo definimos nosotros, lo dice el auto del juez José de la Mata de hace ahora un año), esa por la que unos cuantos miles de trabajador@s hicimos una huelga general mientras la gran mayoría, aquell@s que son trabajador@s pero no lo saben porque les han vendido desde los medios de manipulación que son clase media, se comportaban como esquiroles de los que esquilman sus derechos, permite, entre otros desmanes, hacer expedientes de regulación de empleo a empresas con beneficios (sí, así es, aunque esos esquiroles se enteren ahora, cuando se pueden ver afectad@s, porque cuando tenían que haberse movilizado estaban muy liados haciendo horas gratis como para enterarse de estos "hilillosshhh").

Dicho esto, podemos diferenciar los ERE's entre aquellos producidos en empresas con pérdidas, y los que protagonizan las que tienen pingües beneficios.

En el primer caso, se puede entender que un sindicato, como representante de los trabajadores y ante la inviabilidad de la empresa si se mantiene toda la plantilla, participe en la negociación del expediente tratando con ello de conseguir que aquellos trabajadores que tengan que salir, por un lado sean los que menores dificultades puedan tener para reingresar en el mercado laboral, y por otro que su salida se haga en las mejores condiciones posibles. Dicho lo cual, no parece muy presentable que esos sindicatos se lucren a costa de los trabajador@s expedientad@s cobrando por la gestión del ERE y/o llevándose un porcentaje de la indemnización que perciban, como han venido haciendo, no sin la lógica polémica, los representantes del "bipartidismo sindical", CCOO y UGT.

CGT no firma EREs en empresas con beneficios, por principios y porque la mínima ética exigible lo impiden

Pero cuando abordamos un ERE en una empresa con beneficios, situación en la que CGT jamás aparecerá como firmante, puesto que sus principios y la mínima ética exigible lo impiden, ¿por qué los sindicatos del régimen entran a negociar y firman auténticas vergüenzas, como por ejemplo el reciente expediente de Banco Santander?

Más allá de la manida y patética excusa de "si no firmamos, las condiciones habrían sido peores", hay que tener en cuenta otros factores que ayudan a comprender los porqués de la sumisión de estas organizaciones, que debiendo ser un contrapeso de los poderosos se comportan como sus perros falderos. Esos factores básicamente se resumen en uno: prebendas.

¿Cómo se explica que un sindicato que en las elecciones obtiene un número de delegados, tenga además otros muchos liberados por las empresas sin que hayan sido elegidos por sus supuestos representados? ¿Cómo se explica qué más allá de las cantidades establecidas en la Ley de Libertad Sindical que las empresas deben costear a los sindicatos para su normal actividad, aquellas financien otros muchos gastos sin tener obligación? Las empresas, y más concretamente la que nos afecta a todos, Banco Santander, ¿se han convertido en ONG´s? ¿Por qué, por ejemplo, Banco Santander costea a Comisiones Obreras un congreso de fusión de sus secciones sindicales en Banesto y el propio Santander a raíz de la unión de ambos bancos, en el que se reunieron a todo trapo cientos de delegados en Barcelona poco después de anunciarse esta?

Evidentemente, ni los bancos son ONG´s (nada más lejos) ni la ley obliga a financiar estas actividades. Se trata simplemente de comprar voluntades: están comprando convenios (desde 1980 los derechos de los bancarios no han hecho sino mermar, gracias a esos sindicatos que han protagonizado las negociaciones de todos los convenios de Banca, desde aquel en que UGT dejó a todos los trabajadores de nuevo ingreso sin complemento de pensiones hasta este último en el que CCOO pacta entre otras cosas un contrato precario para las nuevas incorporaciones; y también están comprando su firma en ERE´s indecentes como este en el que estamos inmersos.

Y lo peor de esto: la compra les sale muy barata.

Fin de las Prolongaciones de Jornada contra futuros EREs

REGISTRO DE LA JORNADA LABORAL

Que hacemos horas a mansalva por las tardes lo sabemos todos ¿no? Que el Banco cita para reuniones, lynks, multiconferencias y demás, fuera del horario oficial también. Qué todas las horas extras que excedan de las 1700 horas anuales de jornada máxima recogida por convenio deben ser remuneradas y cotizadas a las seguridad social es algo evidente, ¿verdad ?

Pues parece que el Banco no se entera, y para recordárselo, el pasado mes de febrero, CGT interpuso una demanda de conflicto colectivo reclamando un sistema de registro personal y diario de la jornada de trabajo, para que queden registradas las horas que verdaderamente hacemos y podamos reclamar al Banco el cumplimiento de sus obligaciones y de nuestros derechos.

El Banco, desde un primer momento, mostró su intención de llegar a un acuerdo para evitar la sentencia favorable a CGT. El acuerdo se cerró, y se implementaron dos fases. Una primera fase de cumplimiento inmediato, en la que se debía establecer un sistema de registro de horas para todo el personal que realice funciones administrativas. A fecha de hoy, el Banco no ha cumplido esta parte.

La segunda fase hace referencia al resto del personal, en la que el juez dicta que la empresa debe abrir una mesa de negociación, con fecha tope el 30 de junio, de la cual debe salir un acuerdo sobre el sistema de registro. Si a 30 de junio de 2016, no se ha llegado a un acuerdo, el Banco establecerá de manera unilateral el sistema que considere. Por ahora, no ha habido ninguna negociación al respecto y lo único que ha sugerido el Banco es rellenar a mano y firmar en una planilla; lo cual en la era digital que tanto defienden y que tantos puestos de trabajo ha costado, nos parece cuanto menos retrogrado y una falta de respeto.

Sabemos que el Banco y su política de flexiworking pretenden alargar la jornada a través de sistemas informáticos y móviles que complican mucho el registro real de la jornada laboral; pero desde CGT exigiremos el derecho a la desconexión, que garantice la conciliación de la vida familiar y laboral de toda la plantilla.

Quizás penséis que no es tan importante esta lucha en medio del proceso de ERE en el que nos encontramos inmersos, pero todo lo contrario. Ahora más que nunca debemos exigir al Banco que registre la jornada porque todos sabemos que el trabajo de los puestos amortizados, de l@s prejubilad@s y despedid@s, de las oficinas cerradas, etc. va a recaer en los que continuamos. Tenemos que demostrarle al Banco que no podemos llevar a cabo el trabajo de varios compañer@s, a costa de nuestra vida personal. Porque sí tenemos que prolongar jornada, quiere decir que no sobra nadie. Así que si quieren que trabajemos más horas, que nos las paguen y las coticen, como establece el Convenio; o que contraten al personal necesario.

Desde CGT estaremos muy pendientes para que el sistema que a 30 de junio implemente el Banco, garantice el cumplimiento de la jornada laboral que se establece en convenio.; y de no ser así, volveremos a plantear el conflicto colectivo.

Escuela de Demonios

Durante muchos años hemos podido observar como responsables y jefes de diferentes estamentos tienen comportamientos hacia sus subordinad@s tiranos y amenazadores. Lo que es triste es comprobar que cada vez son más jóvenes los que practican esta forma de "gestión" de equipos. No es comprensible que en pleno siglo XXI todavía haya gente que crea que la letra con sangre entra.

Es sencillo encontrar la explicación, la cultura que sigue prevaleciendo en nuestra Entidad es la cultura de la amenaza y el vareo. La amenaza es el recurso del inepto que no sabe motivar, pero ell@s no tienen la culpa, es lo que les han inculcado.

Porque no nos engañemos, SPJ es sólo un envoltorio de unos auténticos valores que nada tienen que ver con lo personal y lo justo. Unos valores que se "heredan" de responsable a responsable y cuyo principal motivo es el miedo a perder su puesto. De ahí frases tan célebres como "tu culo antes que el mío".

Los valores reales que se enseñan en esta escuela son:

JA, JA, JA... SE GANAN EL RESPETO GRITANDO, Y NO IMPORTA LO QUE DIGAS, SE HACE LO QUE ELLOS QUIEREN. ES LO QUE HAY.

LAS AMENAZAS SON MUY CLARAS.

SEGURO. ¿CUANTOS TRASLADOS Y ASCENSOS PROMETIDOS, QUE NO LLEGAN NUNCA?

SI,SI, SI NO DIGAS NADA, NO TE QUEJES, QUE LUEGO HAY REPRESALIAS.

SANGRE, SUDOR Y LÁGRIMAS MÁS BIEN.

AQUÍ ASCIENDE EL QUE MÁS HORAS DEDICA AL BANCO, ESA ES LA VERDADERA CULTURA DE ESTA ENTIDAD.

VOLVEMOS al PASADO

Cosas de la historia

Último mente la conversación en las oficinas es que hemos vuelto al sistema antiguo, éste dónde la presión comercial era totalmente insoportable, las formas más que cuestionables y el miedo una nube densa instalada en las sucursales.

Por un momento pensamos que a lo mejor la dirección se creía el "Mundo SPJ" y que por fin habían entendido lo que algun@s llevamos una vida diciendo: que el buen trato y el refuerzo positivo son, no sólo importantes, sino imprescindibles para tener una plantilla motivada y comprometida. Por un momento sembraron en nosotros la duda de que por fin se habían dado cuenta de que había otra forma de hacer las cosas, pero resulta que todo era mentira y a la primera de cambio hemos vuelto al infierno.

Hemos vuelto a la pesadilla de una agenda comercial que para nada cumple con el fin de organizar nuestro trabajo, sino de controlar y presionar.

Hemos vuelto a los planes de choque, que cuando son para todo y por todo pierden su objetivo de esfuerzo para una cuestión puntual y pasan a ser un plan de estrés porque son imposibles de alcanzar por una plantilla que ya está al 1000%.

Hemos vuelto a las multi de castigo, en las que sólo ha cambiado el nombre, ahora Lynk de castigo, pero que se desarrollan de igual manera. Uno a uno explicando públicamente lo que ha hecho y/o va a hacer, sin recibir por parte de los convocantes, ideas o planes que les ayuden a realizar de manera más efectiva su trabajo y teniendo que escuchar frasecitas como: "si vas mal y no pides ayuda, entendemos que no la necesitas". Y, ¿quién es el guapo o la guapa que expone y reconoce sus debilidades y/o problemas, en una empresa en la que por lo más mínimo pasas a estar nominado y te dicen con total impunidad que no sirves y que te invitan a marchar?

Hemos vuelto a recibir convocatorias de reunión a las 14:00h para ir a despachar a las 18:00, sin que importe lo más mínimo que terminamos de trabajar a las 15:30, sin importar que tenemos vida más allá de esta llama que a veces nos abrasa. Así, nuevamente, nos hemos visto obligados a tener que deshacer nuestra vida privada, a no poder cerrar en firme los planes de nuestras tardes, porque volvemos a saber que no somos dueños de nuestro tiempo, que vuelve a pertenecer a una empresa que no acepta disculpas ni ausencias.

Hemos vuelto al cumplimiento de unos procesos infernales que nos lleva mucho tiempo cumplir. Más trabajo a repartir entre menos manos porque no olvidemos que rara es la sucursal dónde no se ha amortizado un puesto sin rebajar ni un ápice el trabajo y objetivos a alcanzar.

Es mentira la transformación, cuando detrás de todo están las mismas personas

criadas en los pechos de la loba. Un cursito de dos mañanas no puede cambiar la mente y la forma de hacer de directivos que tienen demasiado interiorizado que las cosas se consiguen con látigo y castigo.

Pero no sólo la empresa es culpable de esta situación, los trabajadores también tenemos culpa, porque consentimos, aceptamos, pensamos que nunca nos va a tocar a nosotros, y no escarmentamos con la cabeza cortada de tantos y tantos compañeros y compañeras que hemos visto como han sido castigados, degradados, ninguneados e incluso puestos en la calle. Hasta que no nos toca pensamos que esto va con otros y que mientras que agachemos la cabeza y nos vayamos manteniendo en el ranking de los montoneros estamos salvados aunque infelices y frustrados.

En CGT creemos firmemente en la fuerza de la mayoría y los trabajadores y sufridores de esta situación lo somos. Ahora falta que dejemos de quejarnos y pasemos a ejercer nuestros derechos. Pequeñas cosas que no van a conllevar ningún riesgo, porque la ley nos protege, pueden cambiar todo si lo hacemos todos

¿Empezamos por salir a nuestra hora?, no es demagogia es una posibilidad de cambio que está en nuestra mano si tenemos valentía y unión.

Cosas de la historia: como Rómulo mató a Remo"

Rómulo, para delimitar la nueva ciudad, trazó un recuadro con un arado en lo alto del monte Palatino y juró que mataría a quien osase traspasarlo. Remo le desobedeció y cruzó con desprecio la línea, por lo que su hermano le mató y quedó como único y primer Rey de Roma... ¿cuántos Romulos nos rodean? ¿que serán capaces de hacer por extender sus dominios?

Boadilla, Incierto futuro

Boadilla, en otro tiempo joya de la corona, se ha convertido últimamente en el centro de la tormenta perfecta desatada contra la plantilla del Santander.

Los olivos ya no esconden la fustración de una plantilla cuyos pluses fueron usados omo moneda de cambio para quitar el suelo de las hipotecas procedentes de Banesto y más tarde "achicharrada" por las medidas más duras e injustas del ERE , "modélico" según algunos.

Compañer@s que se han dejado la piel por la empresa ven como son "abatidos" con dos anualidades y alguna propina.

A todo esto hay que añadir la incertidumbre por el futuro, pues aún con las pistolas humeantes del ERE, ahora planean las externalizaciones, un incierto cambio de CIF empresarial para el centro y quizas una deslocalización.

Que el complejo de Boadilla no gusta a la actual Presidenta es un rumor más que extendido, pues carece del aire "cool" de la City londinense. Sea por ello o por cualquier otra razon, l@s trabajador@s no deberian pagar los desatinos y vaivenes de la dirección.

CGT estará vigilante ante este futuro, pero l@s trabajador@s han de responder con unión a estas amenazas.

Convenio Colectivo

Rampa de lanzamiento para la traumática reestructuración del sector

El nuevo Convenio Colectivo de Banca, en cuya mesa de negociación CCOO contaba con mayoría absoluta, y en la que no pudo estar CGT porque las diferentes partes consideraron que no contábamos con el 10% de la representación de l@s trabajador@s (parece ser que la pluralidad no es de su agrado, ya que como decíamos, con mayoría absoluta de uno de los "sindicatos", poco influiría en el resultado final la presencia de una fuerza minoritaria, pero al menos se podría haber oído su voz), supone un nuevo retroceso en los derechos de los trabajadores de Banca, como viene ocurriendo de manera sistemática desde el año 1980 (en aquella ocasión la mayoría absoluta de la mesa la ostentaba UGT).

> ...la subida salarial no compensa en absoluto los esfuerzos hechos por las plantillas durante los años más duros de la crisis...

En el acuerdo firmado en 1980 se condenaba a los trabajadores de nuevo ingreso (hoy por hoy mayoritarios en el sector) a no disponer del complemento de pensiones que venían (y vienen) disfrutando los bancarios ingresados hasta esa fecha. Y del mismo modo, en el firmado este año se establece que los nuevos compañeros y compañeras ingresen con unas tablas salariales peores que las que disfrutamos los "antiguos". De esta forma, se establece la doble escala salarial tan del agrado de la patronal, y con la que no se hace más que fomentar la "sustitución" de trabajadores con pocos derechos por otros con menos derechos aun, con el añadido de que por cada cuatro trabajadores del primer grupo que salen del sector entra uno (si acaso) del grupo más precarizado, lo que de ningún modo justifica la aparición de esta nueva categoría ni siquiera como fórmula para crear empleo. A este respecto solo hace falta echar un vistazo a la evolución de las plantillas de algunas de las antiguas cajas que han incluido este tipo de medidas en acuerdos firmados más o menos recientemente con los mismos sindicatos que ahora firman el Convenio de Banca (Caixa Bank por ejemplo), para ver con nitidez que no es más que otro truco de trileros para reducir el coste de las plantillas sin ninguna incidencia en la tasa de desempleo que sufre nuestro país.

En cuanto a otros aspectos del documento firmado, señalar por ejemplo que la subida salarial para los cuatro años de vigencia (2015-2018) no compensa en absoluto los esfuerzos hechos por las plantillas durante los años más duros de la crisis. Es más, llama la atención que en la nómina del mes de mayo no se haya aplicado la estipulada para 2016 (1,25%), y mucho nos tememos que esto se deba a la no publicación del Convenio en el BOE ya que el Ministerio de Empleo detectó varias ilegalidades en el texto, entre ellas que los sindicatos firmantes pretendan excluir de la información periódica que las empresas facilitan a los representantes de los trabajadores a aquellos miembros del Comité de Empresa que no hayan suscrito el Convenio, o más grave aún, que a los supuestos representantes de los trabajadores les cuelen a la hora de hablar de traslados que "a falta de acuerdo y por necesidades de servicio podrá la empresa trasladar más allá del límite derivado del radio de acción establecido en el artículo 38 del presen-

te Convenio...". Sorprende y mucho que sea el Ministerio quien tenga que decir a estos "sindicatos", llenos de supuestos expertos que aparte de cobrar de sus empresas también reciben ingresos de sus organizaciones, que no es de recibo pretender ir contra el Estatuto y firmar condiciones peores para los trabajadores a los que dicen representar.

> ...se establece la doble escala salarial tan del agrado de la patronal, con la que no se hace más que fomentar la "sustitución"de trabajadores con pocos derechos por otros con aún menos...

Sin dejar el tema salarial, nos parece totalmente lamentable que los trabajadores que ingresen en la nueva categoría pactada vayan a percibir ingresos inferiores entre un 30% y un 40% que lo que les correspondería con las categorías vigentes hasta ahora (nivel XI y VIII respectivamente)

Por otra parte se suspenden durante un período de dieciocho meses los nuevos trienios de jefatura, tiempo durante el que una Comisión de Seguimiento establecerá un dictamen al respecto que mucho nos tememos lleve a su supresión definitiva y su sustitución por algún otro sistema basado en productividad y objetivos que, como casi siempre, serán imposibles de alcanzar y quedarían como medida de gracia de las empresas..

Además, se da una nueva vuelta de tuerca a la hora de limitar las pagas de beneficios, estableciendo fórmulas una vez más prácticamente inalcanzables y modificando el límite desde 18,5 pagas hasta las 17,25 que fija este nuevo y pésimo Convenio.

En otros ámbitos también se observa el carácter regresivo, como con la creación de un código deontológico de la profesión calcado del ya existente en el Santander, cuyo canal de denuncias solo puede ser motivo de nuevas sanciones disciplinarias; se suprimen cinco días de vacaciones en la península para los nuevos trabajadores de Canarias, sustituyéndolos por una indemnización de 250 euros; se mantiene una calculada ambigüedad en cuanto a los horarios permitiendo la disparidad entre las distintas entidades...

A modo de resumen, no podemos dejar de señalar que este Convenio Colectivo supone una nueva oportunidad perdida en la defensa de los derechos de los trabajadores de Banca, lo cual quedó claro desde el arranque de las negociaciones con la amenaza constante por parte de CCOO y UGT de la ultractividad y la pérdida de nuestras condiciones en caso de no firmar un nuevo acuerdo, obviando absolutamente la jurisprudencia existente que establece que los derechos del Convenio en esos casos se incorporan como parte del contrato de cada trabajador individualmente. Es sin duda una rampa de lanzamiento para la próxima fase de reestructuración del sector, fijando unos mimbres que a la patronal le servirán para cargar sobre las espaldas de las trabajadoras y trabajadores los costes que aquella implique; la inclusión de toda la plantilla en el nuevo grupo de "técnicos de banca" permitirá una mayor (si no ilimitada) movilidad funcional y más teniendo en cuenta la perspectiva de mega-sucursales que nos vienen anunciando; pero sobre todo, y este es el mayor éxito de la patronal y el mayor fracaso de los "sindicatos" firmantes, garantiza a la AEB que los empleados del futuro tengan menos derechos en casi todos los campos que los actuales.

Como nos hemos puestos muy serios, Os dejamos con una canción

TOMA QUE TOMA QUE TOMA
TOMA QUE TOMA QUE TOMA
TOMA QUE TOMA QUE TOMA...TA

YO FIRMO UN ERE

YO FIRMO UN ERE

YO FIRMO UN ERE

Y ME CAGO EN TUS DERECHOS
Y TE PONEN EN LA CALLE
Y A MI NO ME IMPORTA NÁ

AHÍ, AHÍ Y ESE ERECITO Y ESE ERECITO, ERECITO ES ASÍ

FICHA DE AFILIACIÓN A C.G.T.

Datos Personales

Nombre y Apellidos: .....
Ordinal:.....Centro de Trabajo:.....
Teléfono:.....Ciudad:.....Provincia:.....

Domiciliación Bancaria

Banco/Caja:.....
Sucursal: .....
Dirección: .....
Código Cuenta Cliente: _____/_____/____/_____

Muy Sres. Míos,
Les ruego que a partir de la presente, carguen en mi cuenta los recibos que les sean presentados por la C.G.T.
Atentamente,