

29 S HUELGA GENERAL, EN DEFENSA DE NUESTRAS PENSIONES



La ampliación de la edad de jubilación a los 67 años, es un brutal ataque a los derechos de pensiones a los empleados del sector bancario.

La primera pregunta que había que plantear a los defensores de tal medida es, **¿Quién nos garantiza el trabajo hasta los 67 años?**, nadie, y máxime cuando el tejido empresarial del país, incluida la Banca, lo que trata es de deshacerse de los trabajadores de mayor edad.

Entonces, **¿Porqué se plantea esta medida?**, lo que realmente esconde la propuesta es un recorte sin precedentes a nuestras pensiones, bien condenando al paro hasta cumplir esa edad a un sector de los trabajadores justo cuando son más vulnerables o recortando los importes de nuestras pensiones a niveles mínimos de subsistencia con las jubilaciones anticipadas.

Esta medida está pensada para **favorecer la creación de Planes de Pensiones Privados**, es decir, seguir dando más recursos a los mis-

mos que nos han metido en la crisis.

Además en nuestro sector una medida de estas características generaría **serios problemas a miles de trabajadores que están prejubilados**, ya que los acuerdos están pensados para una jubilación a los 65 años o a una jubilación anticipada con los actuales baremos y no los que se propondrían de ampliar la jubilación a los 67 años.

Por otra parte, las **aportaciones a los Fondos de Pensiones de Empleo** están pensadas para la jubilación a los 65 años, de aplicarse esta medida nos abocaría a serios conflictos con los Bancos porque pondría en peligro nuestros complementos de pensiones.

La Huelga General del 29 de Septiembre debe servir para frenar las medidas contra nuestras pensiones que el Gobierno tiene pendiente previstas.

Intervención de Cándido Méndez en la Comisión del Pacto de Toledo



En la misma se recoge nuestra oposición a las medidas previstas por el Gobierno, así

como las propuestas de UGT para garantizar la viabilidad de una Seguridad Social

pública y unas pensiones dignas para los trabajadores.

Para ver la intervención integra: http://www.ugt.es/politica/institucional/ptoledo/P%20Toledo_17-06-10%20completa.pdf

Representantes de los trabajadores de UGT y CCOO de toda España reunidos en Vista Alegre preparando la Huelga General

Más de 20.000 delegados sindicales de UGT y CCOO de toda España nos reunimos en el Palacio de Vista Alegre en Carabanchel, uno de los barrios con más tradición obrera de Madrid.

A pesar del cansancio acumulado de toda una noche de viaje en autocares, se expresó con toda energía la voluntad inequívoca de oponerse a las medidas de recorte de derechos que se pretenden lanzar desde el Gobierno. Alcanzamos un compromiso, organizar la Huelga General del día 29 de Septiembre para que tenga un rotundo éxito, convencidos que **después de la Huelga nada volverá a**



ser como antes.

Desde los medios de comunicación más ligados a la patronal y la derecha más rancia, han tratado de deslegitimar este acto mediante insultos a los representantes de los trabajadores, eso demuestra que les duele por lo tanto no vamos por mal camino.

Volvimos cansados con nuestros "bocatas" en los autocares pero con más fuerza que nunca para organizar la Huelga General para decirle al Gobierno que rectifique, que Así NO.

El 29-S todos mano a mano por nuestros derechos y los de nuestros hijos.



La FeS estrena nueva página WEB: <http://www.fesugt.es> (<http://www.fesugt.es/es/home/index>)

Si quieres recibir este boletín o remitirnos tus consultas o sugerencias, dirígete a: banca@fes.ugt.org

Frente a la crisis: la UNION



Miguel Gersol Fernández

Entrevista al Secretario General de la Sección Estatal del Banco Santander

P.- En el Banco Santander hace menos de un año se suscribió un Acuerdo, a instancias de la Unión General de Trabajadores, que posibilitó el cierre de todas sus oficinas los Sábados ¿Cómo han valorado los trabajadores este Acuerdo y que repercusiones ha tenido en el conjunto del Sector?

R.- La UGT en el Santander, llevaba varios años intentando conseguir un Acuerdo que nos facilitara la libranza rotativa de los sábados, en la misma línea que ya habían avanzado otras Secciones Sindicales en otros Bancos, pero la Empresa no admitía entrar a negociar esta materia, ya que consideraba que la negociación sobre la Jornada era exclusividad del Convenio Colectivo.

No obstante, la UGT no tiró la toalla, iniciamos una campaña de movilizaciones que fue muy bien recibida y apoyada por todos los trabajadores y que nos llevó a conseguir el Acuerdo de Libranza de todos los Sábados del año, manteniendo y plasmando en el mismo, como elemento principal, el mantenimiento de la Jornada

Continuada, consiguiendo con ello una de las reivindicaciones más demandada y deseada por todos los empleados del Banco Santander.

En cuanto, a las repercusiones que ha tenido en el conjunto del Sector, tengo que manifestar que hemos servido

como punta de lanza, para romper tras más de 25 años, una posición cerrada e intransigente de los grandes grupos Bancarios, para avanzar en esta materia, ya que en estos momentos casi todas las entidades financieras han logrado acuerdos similares al conseguido en nuestro Banco.

P.- También, la UGT en Banco Santander ha logrado cerrar, hace unos meses, un Acuerdo sobre Desarrollo de Garantías de Igualdad de Oportunidades y de no Discriminación de los Representantes Sindicales ¿Cómo habéis valorado este acuerdo desde el punto de vista sindical y que opinión tiene el conjunto de la plantilla sobre el mismo?

R.- Como UGT, veníamos tratando este tema desde hacía seis años, pero no habíamos avanzado, aunque en otras Entidades Financieras (Bancos y Cajas), habían conseguido Acuerdos que recogían las Garantías de no Discriminación y Promoción y que como Organización entendíamos que eran necesarias para garantizar lo establecido en el Art. 12 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de nuestra Sección Sindical, aunque el Acuerdo supuso un duro debate interno, al final la mayoría entendió que el Acuerdo era una herramienta necesaria, primero para dar a todos los trabajadores el Derecho de ser representados dignamente y segundo para acabar con el trato discriminatorio que se nos estaba dispensando a los representantes legales de los trabajadores, dotándonos de mayor seguridad jurídica en el ejercicio de nuestras funciones sindicales.

Con respecto a la opinión de la plantilla del Banco sobre este Acuerdo, aunque el interés y la repercusión que sobre el mismo han mostrado ha sido mínimo,

también es verdad que la opinión que han manifestado al respecto todos los compañeros que nos han consultado sobre el motivo y el alcance del mismo, ha sido favorable, ya que lo entienden y lo consideran necesario para establecer un marco absolutamente legal y transparente que va a permitir que todos los trabajadores del Banco Santander, puedan desarrollar de forma tranquila y responsable, si algún día lo desean, labores sindicales sin ser discriminados en su desarrollo profesional y económico.

“...Un Acuerdo que permite que cualquier trabajador del Banco pueda optar a desarrollar labores sindicales sin ser discriminados en su carrera profesional y económica...”

P.- ¿Qué temas consideras en estos momentos más urgentes e importantes, de los que actualmente tenéis en vuestra Empresa y que más preocupan a los trabajadores pero que tendríais que abordar inmediatamente, teniendo en cuenta no solo la actual crisis financiera, sino también el año en que se celebran las Elecciones Sindicales en el Sector de Banca?

R.- En estos últimos meses, estamos asistiendo a una desaforada carrera en el sector financiero en nuestro país, para ver quien se sitúa mejor y el Santander siempre ha sido una entidad financiera muy agresiva en toda su estrategia empresarial, sirva como ejemplo no sólo la política comercial que ha desarrollado en los últimos años (guerra del pasivo, activo, etc.), sino también con todos los procesos de externalizaciones que ha acometido en todas sus áreas operativas, no sólo para ahorrar costes operativos, sino para reducir la plantilla de forma alarmante en los Servicios Centrales.

Esta política empresarial puede tener buenos resultados para los intereses de la Empresa, pero los trabajadores la sufren día a día con la presión que se ejerce sobre ellos desde todas las Áreas de control del Banco (Territoriales, Zonas, etc.) con exigencias, agresividad y

apertura de expedientes disciplinarios, que en muchos casos terminan con sanciones importantes (pérdida de categorías, relegación de funciones, despidos, etc.) y la mayoría de ellos están amparados en una supuesta “no-consecución de los objetivos que se les marca”.

A todo esto, hay que unir la constante reducción de plantillas que se está dando en la red, las prolongaciones de Jornada y unos sistemas retributivos que al margen de crear un clima de sumisión, están diseñados únicamente para incrementar constantemente la productividad al menor costo posible.

Por todo ello, en estos momentos lo que más preocupa a los trabajadores y a UGT, al margen del Empleo, es acabar con esta situación, exigiendo a la Alta Dirección del Banco un cambio de esta política, que no tiene razón de ser en una Entidad que mantiene una evolución en su cuenta de resultados muy excelentes, situándola en los primeros puestos del ranking financiero en el ámbito mundial.

Por lo tanto, tenemos que hacer ver al conjunto de los trabajadores en nuestro Banco, que es fundamental que apoyen nuestras candidaturas, para que podamos trabajar en defensa del Empleo y de sus condiciones de trabajo, ya que somos una organización con mucha experiencia, responsabilidad y partidaria de la negociación y de los Acuerdos en todos los ámbitos donde estos se produzcan (Convenio, Empresa, etc.).

“...Apoyar a la UGT es reforzar las candidaturas por la defensa del Empleo y las condiciones de trabajo, somos una organización con experiencia, responsabilidad y capacidad para llegar a Acuerdos en todos los ámbitos...”



INNOVA—BANCO POPULAR

INNOVA es la creación de una nueva plataforma bancaria en España, participada a 50% por el Banco Popular y por Crédit Mutuel. Están afectadas 123 sucursales repartidas por todo el estado con 463 trabajadores.

UGT hemos demandado la continuidad de las Condiciones Laborales existentes en Banco Popular para todos los trabajadores afectados, así como que el Banco renunciase a la adopción de cualquier medida de carácter traumático, negociando con los representantes de los trabajadores un Acuerdo de Garantías.

Aún no han finalizado las negociaciones, de momento hemos conseguido que el Banco garantice la continuidad de las relaciones laborales, en concreto:

- ✓ Aplicación en el nuevo Banco del Convenio Colectivo de Banca.
- ✓ Los empleados pasarán con el mismo Grupo Profesional y nivel que ostentasen en la fecha de segregación.
- ✓ La estructura salarial se aplicará en los mismos términos y condiciones reconocidos en Banco Popular (mantenimiento de las 18,50 pagas).
- ✓ Respeto de la antigüedad reconocida en Banco Popular a fecha de la transmisión, a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios.
- ✓ Mantenimiento de derechos y beneficios sociales reconocidos en Banco Popular.
- ✓ Mantenimiento como derecho “ad personam” de todos los beneficios y derechos derivados de los distintos Acuerdos Laborales vigentes en

Banco Popular a la fecha de transmisión, en concreto:

- ⇒ **Fondo de Pensiones.** (Se traspasarán todos los derechos consolidados del Plan de Pensiones de cada empleados y se llevarán a cabo las correspondientes aportaciones para garantizar los compromisos existentes)
- ⇒ **Compensación de determinados beneficios** del Economato Laboral Colectivo de Madrid.
- ⇒ **Acuerdo Colectivo de Empresa** sobre las **oficinas PopularMax.**
- ⇒ **Derechos derivados de los Acuerdos de Protocolos de Fusión.**
- ⇒ **Plan de Igualdad.**
- ⇒ **Libranza de Sábados.**

En el apartado de garantías de empleo es donde persisten las mayores dificultades, ya que hasta la fecha el único compromiso que el Banco acepta, es

una opción de reingreso al Banco Popular en las mismas condiciones que tuvieran reconocidas en el momento de la segregación, al final de un periodo de tres años, pero sin especificar el ámbito geográfico.

Del mismo modo, tampoco garantiza que si durante esos tres años el nuevo Banco extinguiera la relación laboral con alguno de los empleados, en base a alguna de las circunstancias previstas en los artículos 51 ó 52 del Estatuto de los Trabajadores (Despido Colectivo o despido por causas objetivas), existiría una opción efectiva de reingreso.

UGT en el Banco Popular considera imprescindible que la **transmisión a la nueva entidad se haga con todas las garantías**, de tal forma que se dote a la plantilla de la necesaria tranquilidad en una operación de esta envergadura.