

C.N.T. e clas

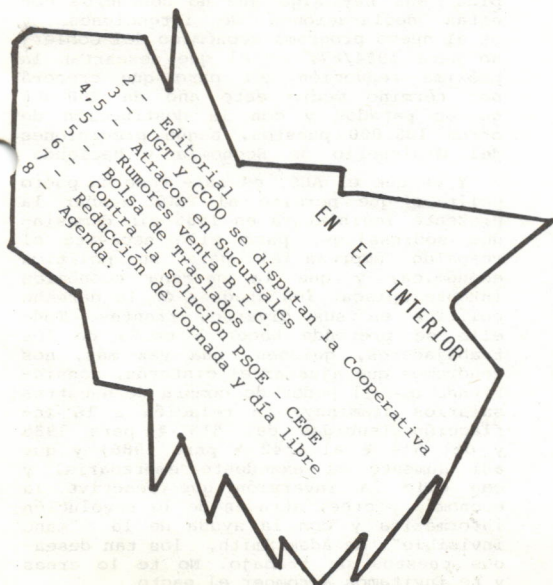
BOLETIN DE INFORMACIÓN Y DEBATE EN LA EMPRESA.
EDITA SECCIÓN SINDICAL C.N.T. DEL GRUPO BANCO CENTRAL.

calle INFANTAS núm. 40 - 1º Teléfono 231.62.59.

M A D R I D - 28004 -



“Seguiremos pagando unos pocos, y cada vez más, porque no se quiere atajar la causa del problema”



EDITORIAL

Dicen los dioses que un acuerdo es libre si las partes son libres e iguales, sino se convierte en un mero contrato en el que la parte más poderosa se impone a las otras con o sin la conformidad de estas.

Pués bien, ya tenemos un nuevo pacto social (perdón, queremos decir parto social) para los próximos años 1985/86. En esta ocasión la criatura ha sido bautizada con el nombre de Acuerdo Económico y Social (AES), fruto de la desenfrenada pasión amorosa de D. Felipe González hacia la patronal CEOE, (asistiendo como comadrón UGT). Nuestra enhorabuena al empresario de este país, una vez más, dan muestras de saber por donde se andan.

Esta moda empezó en 1977 con los Pactos de la Moncloa, firmados por Nicolás Redondo y Marcelino Camacho entre otros; como resultado de estos, se logró reducir la conflictividad laboral y supone el inicio de los toques salariales; nos prometieron cien mil puestos de trabajo más, y hubo el cambio varios cientos de miles de nuevos parados. El AMI (Acuerdo Marco Interconfederal) se firmó en 1980 entre CEOE y UGT, sus principales objetivos fueron el aumento de la productividad, un mayor control de absentismo y congelación salarial. En 1981, la Administración, CEOE, CCOO y UGT firmaron el famoso ANE (Acuerdo Nacional sobre el Empleo), famoso por lo apresurado de su firma, bajo la psicosis de miedo del 23 F; en este acuerdo se hablaba de crear 350.000 nuevos puestos de trabajo a finales de 1982, para ello exigía una reducción de las reivindicaciones económicas de los trabajadores. En 1983 se firma el AI (Acuerdo Interconfederal) entre CEOE, CEPYME, CCOO y UGT que sirvió igual que los anteriores para marcar unos toques salariales, vaciar de contenido la lucha sindical en los puestos de trabajo y no solucionar la crisis económica y social del país.

No vamos a entrar en un análisis riguroso y pormenorizado del AES, de lo que dice tal o cual párrafo o artículo, de todo eso bastante se ha dicho en los medios de comunicación. En líneas generales es como todos los pactos que le precedieron. Nosotros estamos en contra de este tipo de pactos, acerca de cuyos resultados la experiencia nos viene a dar la razón. El paro ha continuado en aumento y nuestra capacidad adquisitiva ha ido descendiendo. Sin embargo, sus firmantes no opinan lo mismo, para Almunia, "el objetivo del acuerdo es que haya trabajo o cuando menos que no se destruyan más empleos"; el secretario general de CEOE dice que: "Vamos a poner todo nuestro esfuerzo para la creación de puestos de trabajo si todas



12

Redondo

las partes ponen las condiciones objetivas para que así sea" (?); para Nicolás Redondo, el AES es enormemente positivo, este acuerdo es mejor que otros anteriores firmados por CCOO y UGT, y que no van a permitir una flexibilización en el despido. Más hay algo que no concuerda con estas declaraciones de intenciones, y es el nuevo programa económico del Gobierno para 1984/87, en el que descartan la próxima reducción del paro que crecerá por término medio este año en 200.000 nuevos parados y con la destrucción de otros 108.000 puestos, según previsiones del Ministerio de Economía y Hacienda.

Y es que el AES, es ante todo un pacto político que permite al PSOE acabar la presente legislatura en 1986 sin demasiados sobresaltos, para ello necesita el respaldo empresarial para su política económica, y que la derecha económica intente aplacar los ataques de la derecha política en sus diversos frentes. Todo ello se pretende hacer a costa de los trabajadores, quienes, una vez más, nos tendremos que ajustar el cinturón, consintiendo que el poder de compra de nuestros salarios disminuya en relación a la inflación (subidas del 5'5 % para 1985 y del 5'4 % al 6'42 % para 1986) y que así aumente el excedente empresarial y con ello la inversión que reactive la economía y cree, a través de la revolución informática y con la ayuda de la "mano invisible" de Adam Smith, los tan deseados puestos de trabajo. No te lo creas y te invitamos a romper el pacto.

A continuación reproducimos por su gran interés para la clase trabajadora de banca, un artículo editado en "Liberación" con fecha 23 de Octubre de 1.984.

Liberación

martes, 23 de octubre, 1984

UGT y CC.OO. se disputan la Cooperativa COEBA

actualmente en suspensión de pagos

La Cooperativa de Consumo *COEBA*, que en el pasado mes de junio dió suspensión de pagos, afronta ahora el problema de su no saneamiento y el consiguiente expediente de regulación de plantilla para 211 trabajadores. En el mes de mayo, 149 fueron a una regulación temporal de seis meses, con lo cual la plantilla quedó en torno a los 400 trabajadores. Actualmente, y a pesar de las movilizaciones que estos trabajadores regulados han tenido en estos meses, la dirección de la empresa se propone convertir esa regulación temporal en despidos para los 137 trabajadores que quedan de los 149 iniciales (varios han pedido la baja).

Los problemas de esta Cooperativa, según fuentes consultadas de los trabajadores, así como también de los sindicatos, se deben a una deficiente gestión que llevó a la empresa a una situación al borde de la quiebra. Actualmente, la situación no ha mejorado en exceso, ya que, según la empresa *Check*, encargada de confeccionar un Plan de Viabilidad, las pérdidas diarias pueden estar en torno al millón doscientas mil pesetas.

En una reunión informativa entre directivos de la Cooperativa, en la que estaban presentes los sindicatos UGT y CC.OO., el Comité de Empresa y una representación de los trabajadores regulados, el Director Gerente dio cuen-

ta de todo el proceso que se había seguido hasta llegar a la actual situación. En este sentido, se refirió a los intentos que se habían hecho de recapitalizar la Cooperativa por tres medios: la petición a los trabajadores de una aportación en torno a las 400.000 pesetas; la emisión de obligaciones de cara a los socios (unos 60.000) de la Cooperativa; y la petición de una serie de Créditos a la Administración. Las tres vías resultaron fallidas, y el gerente hizo especial mención a la desconfianza que la Administración había tenido en las posibilidades de recuperación de *COEBA*, «debido a sus problemas organizativos internos».

Pugna entre sindicatos

Joaquín García, director gerente, insinuó que en esta desconfianza influyó también la visión que se tiene de *COEBA* como el terreno de lucha, desde hace unos siete años, entre las centrales UGT y CC.OO., que se saldó con la «victoria» de CC.OO., quien ahora ocupa la mayoría de los puestos del Consejo Rector (especie de Consejo de Administración). No obstante, los dos sindicatos, en la última fase, han rebajado sus diferencias y la UGT, mayoritaria en el Comité de Empresa, fue parte importante en la confección del Plan realizado hace casi un año, en el que se contemplaba el mencionado expediente de regulación temporal de 149 trabajadores.

Sin embargo, actualmente la UGT no parece conforme con el seguimiento que se ha hecho de ese Plan, y en algunas hojas informativas, ha planteado una cierta frustración ante lo que consideran el incumplimiento por parte de la Dirección de la base de los acuerdos de ese plan. De hecho, en declaraciones aparecidas en la revista *Dinero*, la UGT ha declarado que los 700 millones que *COEBA* necesitaría para superar la crisis e iniciar el Plan de Viabilidad propuesto por *Check*, no le serían concedidos (se supone que por parte de la Administración) mientras siguiera al frente de la Cooperativa gente del PCE. Ello no quita para que los socialistas admitan la necesidad de reestructurar la plantilla e iniciar una nueva andadura.

Mientras tanto, una cantidad inicial de 211 trabajadores serán despedidos y el resto de la plantilla tiene sus puestos de trabajo en el aire, según parece gracias a las disputas por el control «político» de *COEBA* entre las dos centrales sindicales. *COEBA* es la segunda cooperativa de Consumo de España, después de *Eroski*, con un volumen de ventas que el Plan de Viabilidad confeccionado por *Check* estima en unos 5.000 millones de pesetas para el próximo ejercicio.

Antonio Flórez

SEGURIDAD E HIGIENE

ATRACO EN SUCURSALES

Según sondeo realizado por la CNT la banca no mejora la seguridad en las agencias por su coste económico, prevaleciendo el dinero sobre el valor de la persona.

En 1982 se produjeron en todo el estado 1733 atracos a entidades bancarias, (exceptuando Cajas de Ahorro) que aumentaron a 3013 en 1983, de los que el 31'3 % correspondieron a la provincia de Madrid. Estas cifras suponen un crecimiento del 275 % en el año pasado.

Las causas de este crecimiento son conocidas por todos: la situación de crisis que a todos los niveles atraviesa el país, la tasa de paro, la política del gobierno en materia de empleo, las drogas, los valores sociales que priman el dinero por encima de cualquier otra aspiración, etc... En términos generales el problema afecta al conjunto de la sociedad y deberá ser ésta la que ofrezca soluciones que necesariamente habrán de pasar por el cambio del tipo de sociedad a otra en la que la desigualdad quede superada.

En lo que nos afecta a los trabajadores de banca, vemos que las empresas sitúan por encima la seguridad del dinero que la seguridad de las personas. La desprotección de los trabajadores y el olvido del problema de los atracos, se demuestra con la actitud que últimamente están adoptando los bancos de renunciar a poner todos los medios necesarios para reducir el problema y considerar éste como estrictamente contable, dotando a las cantidades sustraídas de la correspondiente provisión como si de fallidos se tratase.

Curiosamente vemos como una de las medidas que la banca adoptó para evitar los atracos, dotar a cada sucursal de un agente armado, ha venido siendo retirada en la mayoría de los bancos paulatinamente sin que hasta el momento haya sido sustituido por otras. Evidentemente el motivo no es eliminar el peligro potencial de la existencia de armas de fuego entre los trabajadores. La razón última no es otra, que la del ahorro, pues era más el dinero que la banca tenía que pagar a las agencias de seguridad, que el dinero que se sustraía.

En esta misma línea sabemos que se están dejando de suscribir las respectivas pólizas del seguro que cubren los descu-

biertos por atraco, ya que el montante del dinero robado es inferior al que se paga por el seguro.

Es con esta filosofía de reducción de costes como la banca afronta el tema. Es decir no está dispuesta a gastar un duro en soluciones y menos si es para proteger a las personas y no al dinero, máxime cuando el término medio de dinero robado no llega a las 300.000 pesetas.

Esto nos lleva inexorablemente a que o forzamos a la banca a que introduzca auténticos sistemas de seguridad o la integridad de los trabajadores seguirá peligrando.

En recientes encuestas que hemos venido realizando en la mayoría de las agencias de Madrid hemos encontrado que las soluciones planteadas por los compañeros se referían al perfeccionamiento de los sistemas existentes (doble puerta, cabina blindada, timbres de alarma, etc...) y a la adopción de otros más sofisticados técnicamente, (detección de metales).

Recogiendo estas opiniones creemos que es importante debatir en todos los ámbitos posibles las siguientes propuestas para que sean recogidas por los Sindicatos y por las empresas:

1ª) Introducción del tema de seguridad en la negociación del convenio. Creando la figura de responsable de seguridad desarmado, que sea quién se encargue del control del detector de metales así como de la entrada de público en las agencias. De esta manera creemos que además de disminuir el número de atracos, se crearían unos cuantos miles de puestos de trabajo.

2ª) Reforma de la concepción sanitaria del trabajo. El excesivo celo de los servicios médicos del Banco a la hora de atender las demandas de la empresa en cuanto a no conceder bajas, se une a la despreocupación de los problemas psíquicos de los trabajadores. Todas las ordenanzas laborales de los sectores con trabajos penosos cuentan con disposiciones específicas sobre peligrosidad. Este no es el caso de la Banca. Debemos terminar con la práctica de las recetas de pastillas para los nervios, para aquellos compañeros que por su edad o su carácter tienen algún tipo de problema con la repetición de los atracos.

CUADRO COMPARATIVO DE ATRACOS A LOS SIETE GRANDES BANCOS

BANCOS =====	Nº ATRACOS =====	Cuota % de cada banco respecto al total atr. =====	Cuota % en función del nº oficial de cada Banco. =====
CENTRAL	184	33'57 %	67.-
BANESTO	102	18'61 %	37.-
HISPANO	77	14'05 %	44.-
BILBAO	62	11'31 %	43.-
SANTANDER	59	10'76 %	43.-
VIZCAYA	51	9'30 %	42.-
POPULAR	13	2'37 %	12.-

TIEMPO DE DURACION DE LOS ATRACOS

0' a 3' minutos	72'9 %
4' a 6' minutos	18'0 %
6' a 10' minutos	2'6 %
más de 10' minutos	3'0 %

HORAS MAS PROPICIAS

8 a 9	1'9 %
9 a 10	11'9 %
10 a 12	44'2 %
12 a 14	41'0 %
14 a 15	0'3 %

BOLSA DE

TRASLADOS

Es nuestra intención con el fin de facilitar los traslados y permutas dentro de las diferentes zonas y plazas, el crear con carácter permanente esta bolsa de traslados, en la cual se publicarán las diferentes peticiones, con el objetivo de poner en contacto a los interesados.

Los motivos que nos han obligado a adoptar esta alternativa, es la permanente negativa por parte del Dpto. de Personal a facilitarnos las solicitudes de traslados, así como el desmontar el chantaje efectuado por dicho departamento con la inclusión de la cláusula C-80, a los interesados en el traslado.

En espera de vuestra amplia participación recibir un saludo.

RUMORES VENTA B. I. C.

Ante la existencia de rumores sobre la posible venta del B.I.C. mantuvimos contacto con el Dpto. de Personal. Nos comunicaron que no podían, ni afirmar ni desmentir en este sentido nada, por desconocer la existencia de tal operación, a la vez que nos manifestaron su sorpresa.

CONTRA LA SOLUCION

PSOE-CEOE

El Gobierno socialista ha lanzado en un solo paquete una serie de medidas cuyo contenido afecta gravemente a la clase trabajadora en nuestro país. La importancia de estas medidas radica en el cambio fundamental que se va a producir en las relaciones sociolaborales a partir de su entrada en vigor.

La Ley de Reconversión y el Decreto de Regulación del mercado de trabajo, consagran el eslogan defendido por la CEOE, "los trabajadores se tienen que hacer a la idea de que un puesto de trabajo fijo es un privilegio que en estos tiempos no se puede mantener".

A partir de este criterio impuesto por la CEOE al Gobierno, la contratación temporal en sus diversas modalidades, deja a los trabajadores en la más absoluta e indefensa inestabilidad, nos somete a los planes de la patronal (incremento de la productividad, horas extras, etc.) siempre bajo la posible amenaza del despido, de la reconversión, del expediente de crisis, que les llevará a aumentar el ejército cada vez más numeroso de parados.

La Ley de Reconversión sólo establece criterios claros acerca de las ayudas y facilidades fiscales y financieras que recibirán los empresarios que reconviertan sus empresas, pero deja en el aire el futuro de los trabajadores que sufran el despido por efecto de la misma, al hablar de unos fondos de promoción del empleo que no son otra cosa que bolsas de paro encubiertas que para colmo también serán financiadas por los trabajadores en activo y que no garantizan la reincorporación de los que se vean afectados por dicha ley.

La creación de zonas de urgente reindustrialización a las que se refiere la ley, como alternativa a los efectos que supondrá la eliminación de puestos de trabajo en empresas afectadas, no parece

ninguna fórmula eficaz que asegure dicha creación de empleo, sino que recuerda los viejos polos de desarrollo industrial del franquismo de dudosa eficacia en su momento y más en la actualidad cuando se pretende la creación de industrias de tecnología punta que requiere una mano de obra altamente cualificada y reducida en su número.

Las medidas de protección al desempleo que pretende ampliar la cobertura de dicho seguro, no cubrirá las necesidades de más de 200.000 trabajadores, cantidad irrisoria frente al índice actual del paro, en constante crecimiento.

Pero cuando el Gobierno socialista pensó en llevar a cabo estos planes tuvo en cuenta que los trabajadores no nos íbamos a callar y se ha "sacado de la manga" la Ley Sindical, que intenta condenar a la desaparición de los sindicatos que rechazamos los pactos sociales y los topes salariales, y consolida definitivamente a los que les van a permitir adoptar estas medidas y que han estado permitiendo el salvaje descenso del poder adquisitivo de los trabajadores en pactos con la patronal en los que no sacábamos nada a cambio.

Por fin, y dentro de la lógica del proceso, el Gobierno recomienda un incremento de los salarios que no sobrepase el 6,5 por 100, quedándose aun más cortos en muchos casos que la misma CEOE. La excusa de que los salarios han crecido mucho en los últimos años incita a la risa si pensamos que el salario mínimo, que es el que se paga en muchos sectores, está un poco por encima de las 30.000.pts.

Ante este ataque en toda la regla contra los trabajadores nuestras respuestas deben ser firmes y encaminadas a conseguir la estabilidad de los puestos de trabajo, la reducción de la jornada laboral, así como, la retirada de la Ley Sindical, por ser regresiva e inconsecuente.

INFORMACION

JURIDICA

REDUCCION DE JORNADA Y DIA LIBRE

En relación con la reducción de jornada firmada por UGT, FITC, ELA-STV y CCOO, con la Patronal Bancaria AEB, viene a quedar redactado el artículo 39.9 en la siguiente forma: "El tiempo trabajado en exceso de acuerdo con la sentencia de 22 de mayo dictada por el Tribunal Central de Trabajo, a la entrada en vigor de la ley 4/83, de 29 de junio, hasta el día 6 de julio de 1.984, se compensará por las empresas mediante el otorgamiento de 8 días de licencia retribuida a todo el personal a disfrutar antes del 31 de diciembre de 1.985, por acuerdo entre el empleado y la Dirección, sin que en ningún caso la empresa pueda ser obligada a conceder más de 3 días antes del 31 de diciembre de 1.984, ni el trabajador a agruparlos o dividirlos en contra de sus deseos.

A este respecto, se trata de una norma dispositiva basada en el "acuerdo" entre el empleado y la Dirección, en contra, sólo se puede alegar, las necesidades de servicio, pero no puede afectar a dicho acuerdo ningún criterio que implique discriminación, como pueden ser los tradicionales de antigüedad, categoría, hijos en edad escolar, grupos profesionales, etc... ya que es un derecho que se ha de disfrutar de forma igual por la causa de la que trae lugar, teniendo una naturaleza muy distinta a las vacaciones reglamentarias y sus criterios normativos de disfrute. Para cualquier reclamación sobre este derecho es competente la Magistratura de Trabajo en procedimiento especial.

Respecto a la guerra de Circulares que ha tenido lugar en el sector entre CCOO y UGT en relación con el cuestionamiento de los Servicios Jurídicos de las Centrales Sindicales por el tema de los Conflictos planteados por aplicación de la ley 4/83, esta Asesoría quiere puntualizar sobre los siguientes extremos.

No conformándonos con afirmar que es una cuestión técnico-jurídica de difícil comprensión, nos basta con decir que la única diferencia que existía entre los Conflictos Colectivos planteados por la UGT por un lado y CCOO Y CNT por otro, es que mientras la UGT demandaba no sólo a la AEB sino también a las restantes Centrales Sindicales del Sector, CCOO

y CNT demandaban únicamente a la AEB.

El Magistrado que tuvo conocimiento de los Conflictos optó por el criterio procesal de la UGT, alegando que se tenía que dar el litisconsorcio pasivo necesario. Este criterio fué rechazado de forma clara y tajante por el TCT que conoció del Recurso de Suplicación, diciendo de forma resumida que tanto la UGT como el Magistrado que sentenció (hoja nº 4 de la Sentencia TCT), confunden la legitimación procesal de un Sindicato y la legitimación pasiva del mismo, lo que denota la impropiedad del planteamiento del litisconsorcio pasivo (necesidad de demandar al resto de las centrales sindicales), según declaró ya esta Sala extensamente en su sentencia de 13 de abril de 1.984.

Esto quiere decir que una Central Sindical no sólo actúa en defensa de los intereses de sus afiliados sino de todos los trabajadores y que es totalmente absurdo que demande a otra central sindical a cuyos trabajadores también está representando ya que se estaría demandando a sí misma.

Esta puntualización se hace necesaria debido a las verdades a medias que se difunden entre los trabajadores, en particular en la verborrea utilizada en las Circulares de la UGT, mezclando las cuestiones sindicales con la defensa jurídica que de ellas se realiza de forma tergiversada con el único fin de alimentar su protagonismo.

Queremos también aprovechar para recordaros la existencia de un día de libranza, según el actual convenio colectivo en vigor.

ASESORIA JURIDICA.



GRABO DISCOS
Juan Antonio Gonzálo
Ag. 32 B.C. MADRID

ASESORAMIENTO JURIDICO
Separaciones, Testamentarias,
Contratos, Declaraciones Renta etc.
Segundo Zamora
Ag. 161 B.C. MADRID.

SE REVELAN FOTOS Y DIAPOSITIVAS
1ª Copia tamaño 10 x 15 = 40 pts.
Se hacen CIBAS
Emilio Prado
Ag 112 B.C. MADRID.

Esta revista se distribuye en las sucursales de los bancos del Grupo BANCO CENTRAL de todo el estado.

-- Para cualquier anuncio o artículo que queráis mandar poneros en contacto con:

MANOLO JIMENEZ
Banco Internacional de Comercio
Bravo Murillo, 192
MADRID.

Las ayudas económicas las podéis enviar a:

JOSE A. FLORES POBLADOR
Banco Central
Ag. Urb. nº 87
MADRID.-
c.c. 1300 40 Rfa. CNT eclas

---o o o o o---

Os recordamos que para cualquier consulta, sindical o jurídico. que tengáis os podéis dirigir a:

MARIO DE LUIS GUINDULAIN
Banco Central
Ag. Urb. nº 30.

JOSE Mª SANCHEZ MARISCAL
Banco Central
Ag. Urb. nº 139

MANUEL JIMENEZ
Banco Internacional de Comercio
Ag. Urb. Bravo Murillo, 192

---o o o o o---



NUESTRO OBJETIVO FUNDAMENTAL NO ES CONSEGUIR QUE TE AFILIES A LA C.N.T. (de tí ha de partir esa decisión como consecuencia de una necesidad), SINO QUE ALLI DONDE ESTES NO ADMITAS IMPOSICIONES, NI AMOS (siempre en la medida de tus posibilidades, claro).

NO HAY ESPERANZA, SOLO HAY LUCHA PERMANENTE. ESTA ES NUESTRA ESPERANZA.