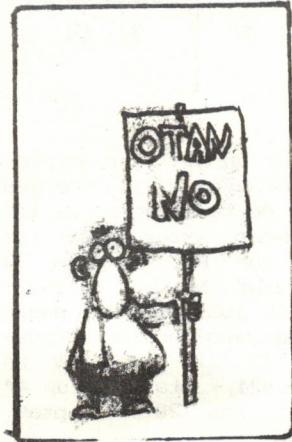




- EN EL INTERIOR
- 2- Sueldo bajo, vacaciones caras.
 - 3- Dudas sobre licencias a cuestas
 - 5- Con la prepotencia a los compañeros
 - 6- Carta a los compañeros
 - 7- Adios persona
 - 8- Agenda



C.N.T. eclas

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

calle INFANTAS núm. 40 - 1º Teléfono 231.62.59.
MADRID - 28004 -



¿y esta vez por
cuanto?

EDITORIAL

SUELDO BAJOS

VACACIONES CARAS

Por la circular N° 6125 de 30-1-85, el Dpto. de personal ha hecho públicos los precios que por persona y día tendrá que pagar cada empleado que quiera "disfrutar" sus vacaciones en las resi-

dencias del banco en régimen de pensión completa.

En el cuadro adjunto se pueden comprobar la evolución desde el año 83 de los precios de las residencias.

	83	84	A%	85	%	T. Acum.
1	185	205	10,81	230	12,19	24,32
2	330	385	16,66	540	40,26	63,64
3	375	450	20	630	40	68
4	475	570	20	800	40,35	68,42
5	575	700	21,74	1.000	42,86	73,91
6	675	875	29,63	1.225	40	81,48

Como se puede ver para cualquier empleado casado y con dos hijos, el "precio social" de las residencias del banco se ha convertido en prohibitivo exceptuando a los jefes de 1^a A. Es decir ningún empleado en las condiciones antedichas gana dinero suficiente en un mes para poderse pagar las vacaciones en las residencias del banco.

Así ni con las 56.847,- ptas./mes del Ayte. de banca 3^a ni con las

59.813,- ptas. de un auxiliar se pueden pagar las 64.800,- ptas. que les costaría un mes de residencia. Ni los Of. 2^a ó 1^a ganan mensualmente las 75.600,- ptas. que les costaría 30 días de residencia. Ni las 89.250,- ptas. de un 5^a A alcanzan para pagar las 96.000,- ptas./mes que les corresponden. Ni las 85.331,- ptas. de un 4^a C, o las 95.924,- ptas. de un 4^a A llegan a cubrir las 120.000,- ptas. que les pedirían.

Resulta cuando menos curioso que el banco asigne unos "precios sociales" superiores al salario. Si ademas se afirma que estos precios en la mayor parte de los casos no llegan a cubrir ni la mitad del coste, ya sabemos cuál es el nivel de la capacidad adquisitiva de nuestros salarios. Bien podía el banco situarnos los salarios en estos mismos niveles mínimos de exigencia que según sus propios criterios, son los que nos permitirían subsistir.

Lo más lamentable del caso, es que mientras nuestros salarios desde el año 83 hasta el 85 (incluyendo el 6% propuesto por A.E.B.) en términos de acumulados sólo han subido un 25,52%, el banco, como se puede comprobar por el cuadro, ha subido los precios de las residencias hasta un 81% en algunos casos. De vergüenza ajena. Si tenemos que el dinero que el banco destina a las residencias es una parte de nuestro salario (es salario diferido y forma parte de nuestra masa salarial), un aumento de los precios que tenemos que pagar, por encima del crecimiento de nuestro salario implica una deducción indirecta y unilateral de la que cobramos. Es como una rebaja del salario o como un impuesto adicional, en este caso como vacaciones.

Ayte. Banca.....	56.847,-	
		64.800,-
Auxiliar.....	59.813,-	

Of. 2 ^a	66.565,-	
Of. 1 ^a	74.711,-	75.600,-
Conserje.....	67.786,-	

Jefes 6 ^a B.....	80.848,-	
		96.000,-
Jefes 5 ^a	89.250,-	

Jefes 4 ^a C.....	85.331,-	
Jefes 4 ^a A.....	95.924,-	120.000,-
Jefes 3 ^a A.....	116.435,-	

Jefes 2 ^a C.....	89.811,-	
		147.000,-
Jefes 1 ^a A.....	159.214,-	

CNT Informa

DUDAS

SOBRE

CNT Informa

LICENCIAS

Intentando dar respuesta a las dudas que más veces se nos plantean con el tema de las licencias y los grados de parentesco nos ha parecido oportuno dar a conocer lo que dice en este aspecto el Convenio Colectivo y el Código Civil.

Artículo 28º Licencias (R.N.B. artículo 38 párrafo 1º).

1. A efectos de la aplicación del párrafo primero del artículo 38 de la vigente Reglamentación, queda convenido que las Empresas, a solicitud de

sus trabajadores, les concerán las siguientes licencias retribuidas, siempre que no excedan de quince días al año:

- a) Por matrimonio del propio trabajador: 15 días ininterrumpidos.
- b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia.
- c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.
- d) Por nacimiento de hijos: dos días.
- e) Por fallecimiento de cónyuge: tres días.
- f) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: dos días.
- g) Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): dos días salvo cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

En los supuestos contemplados en las letras d), e) y f). Cuando por tales motivos el trabajador tenga que hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta los dos días más.

La licencia por matrimonio no computará a efectos del límite a que se refiere el párrafo primero de este mismo apartado.

2. La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto.

3. Las trabajadoras, por la lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al fin de la jornada.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En caso de guarda legal de disminuido físico o psíquico reconocido por la Seguridad Social que no desempeñe actividad retribuida, la disminución de la jornada podrá estenderse entre un mínimo de una hora y un máximo de la mitad de aquella.

Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

GRADOS DE PARENTESCO SEGUN EL CODIGO CIVIL.

Artículo 918. En las líneas se cuentan tantos grados como generaciones o como personas, descontando la del progenitor. En la recta se sube únicamente hasta el tronco. Así, el hijo dicta del padre un grado, dos del abuelo y del bisabuelo.

En la coateral se sube hasta el tronco común y después se baja hasta la persona con quien se hace la computación por esto el hermano dista dos grados del hermano, tres del tío, hermano de su padre o de su madre; cuatro del primo hermano y así en adelante.

3º GRADO ASCENDIENTES BISABUELOS	DESCENDIENTES 1º GRADO HIJOS
2º GRADO ASCENDIENTES ABUELOS	DESCENDIENTES 2º GRADO NIETOS
1º GRADO ASCENDIENTES PADRES	DESCENDIENTES 3º GRADO BISNIETOS.
COLATERALES	
2º GRADO HERMANOS	
COLATERALES	
3º GRADO TIOS, SOBRINOS y PRIMOS	

CON LA PREPOTENCIA A CUESTAS

Pipas, caramelos, chicles..... puede ser un próximo cartel anunciador de los servicios que las oficinas bancarias presten a los potenciales clientes. Los tickes del gas, los bono-buses, los cupones de la Once, las loterías de la Cruz-Roja, el pago de las quinielas, los recibos de la luz, del MOPU, de basura, los pagos en especies de las imposiciones a plazo, etc..... constituyen una pequeña componente más del profundo proceso de desprofesionalización de los bancarios.

Que este cartel recibe en los anuncios de la propaganda bancaria y más concretamente en las puertas del Banco Central sólo depende de que alguna cabeza "bien-pensante" de las altas esferas entienda que es un buen mecanismo de atracción de la clientela.

Siendo el proceso de desprofesionalización digno de una más severa atención, hay dos aspectos de la imposición subrepticia de estos nuevos servicios, aparentemente menos importantes, pero denotadores de la filosofía (sin duda cicatera) que anima a los inventores de tales formas de captación del pasivo. Una la constituye la forma de implantarlo. Para la dirección del banco constituye una simple cuestión de ordeno y mando. La organización del trabajo es una cuestión que compete fundamentalmente a la empresa, al menos desde los esquemas de la sociedad capitalista, pero no sólo a la dirección y menos cuando existen unos límites: la ley, la Reglamentación Nacional de Banca y el derecho constitucional por un lado, los trabajadores a quienes afecta directamente por otro.



La segunda es el propio papel que se le asigna a los trabajadores están ahí para ser utilizados al capricho general de la empresa y al particular de los gestores de las decisiones de la alta dirección. Muchos ejemplos hay de temas similares; del que nos ocupa, queremos mencionar uno a mero título de ejemplo.

Un buen día llega a una oficina del banco un señor que porta un cupón de la Once.

Es sábado pasada la una de la tarde y naturalmente la puerta está cerrada. Al "buen" señor se le indica que no se le pueden pagar los cupones, ni realizar ninguna otra operación de Caja. Ante su insistencia se le permite el acceso a la oficina donde de nuevo los apoderados de la oficina le indican que no se le pueden pagar ya los cupones. El "buen" señor, insulta a los empleados y amenaza con llamadas a la dirección y todos los etc. conocidos por cualquier empleado.

Unos minutos más tarde, se recibe una llamada telefónica en la oficina. Al otro lado de la linea, el Sr. Hurtado de Mendoza, Director de una zona de Madrid. Este otro "gran señor", exige a voz en grito y bajo amenazas que se le pague el cupón al cliente, argumentando que lo contrario perjudica la imagen del banco.

Para el director de zona, ni había horas, ni normas de seguridad, ni siquiera dignidad profesional. Sólo existian unos empleados al servicio personal de su egocentrismo.

En esta ocasión el cupón no se pagó pero hay muchas otras en que si se paga.

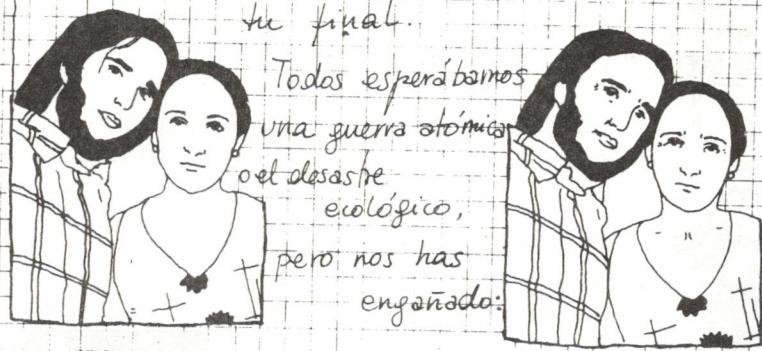
«ESTIMADOS COMPAÑEROS DE PERSONAL»

Sabiendo de vuestra natural "amabilidad", que os hace informar a cualquiera que se dirija por teléfono a vuestros departamentos de: Salarios, Vacaciones, Asistencias de los trabajadores, etc. y dado que mucha de la información que mantenéis en los expedientes de personal es absolutamente confidencial.

Así pues, se espera de vosotros que seais "Buenos chicos" y no os equivoqueis más, por que en caso contrario, tendriais que soportar el peso de vuestra mala acción.

Se despide de vosotros "cariñosamente un amigo".

Adios, persona,
ha sido triste
e inesperado
tu final.



Todos esperábamos
una guerra atómica
o el desastre
ecológico,
pero nos has
engañado.

has perdido tu libertad,
eres una máquina.

Dices que el pájaro
en la jaula

es desdichado,
mas

¿Qué eres tú
dentro de esta
gran ciudad?



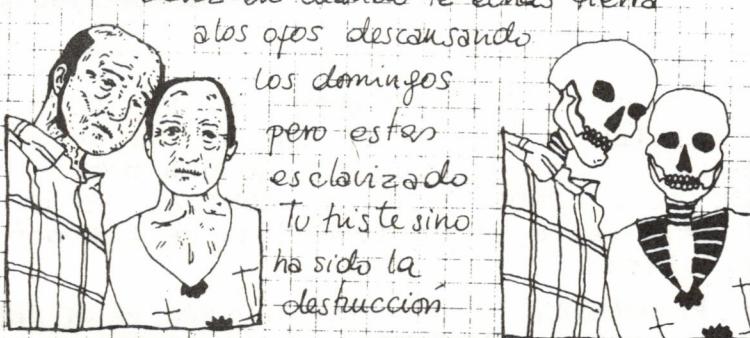
Dices que los hormigas pasan el día trabajando.
pero ¿Qué haces tú durante el día?

Deber en cuando te echas tierra
los ojos descansando

los domingos

pero estas
esclavizado

Tu triste sino
ha sido la
destrucción



Adios persona, Hola máquina.



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

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

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

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

GRABO DISCOS
Juan Antonio González
Ag. 32 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: BERNARDO SIERRA CASTILLO
BANCO CENTRAL
AG.18 MADRID



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.