

# COMO POLLOS SIN CABEZA

**S**e dice que cuando a un pollo o a una gallina se le corta la cabeza aún es capaz de dar unos pasos, incluso una breve carrera, antes de caer totalmente desangrado.

Se trata de movimientos reflejos enviados instantes antes que el cerebro sea separado del resto del cuerpo. El organismo está objetivamente muerto, pero no tiene conciencia de ello. De ahí viene el dicho de "correr como pollo sin cabeza", de forma atolondrada y sin sentido.

Ya habréis adivinado que estamos hablando del Banco Central Hispano. Casi simultáneamente a la intervención de Banesto se decretó oficialmente la muerte del BCH. Lo saben el Banco de España, que actúa como matarife, la alta dirección del Banco que antes de ser arrancada transmite instrucciones desesperadas, y todos los círculos económicos que contemplan sonrientes las últimas convulsiones.

Nos diréis que no es posible -con lo lozano que estaba hace unos días-, -con lo que había engordado con la Fusión-, -pero si todavía se mueve-. Como pollo sin cabeza.

Se fusionaron dos bancos sin problemas económicos importantes, recibieron la bendición del Gobierno y como dote doscientos mil millones de plusvalías y noventa mil millones en exenciones fiscales. Estaba destinado a convertirse en el grupo financiero e industrial más importante de España. ¿Qué ha sucedido entonces?

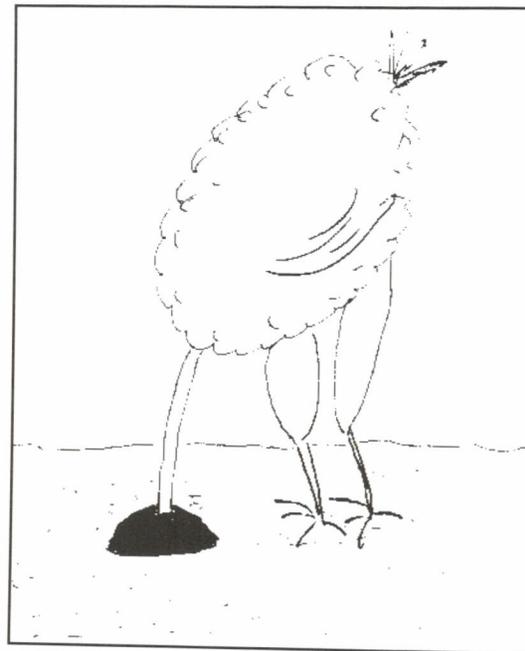
Desde Solidaridad Obrera anticipamos que la Fusión iba a costar muchos miles de puestos de trabajo, sabíamos que había partidas como la provisión de los complementos de pensiones insuficientemente dotadas, y estaba en la mente de todos que se desataría una guerra por el control del poder.

Fuimos uno de los pocos sindicatos que denunciábamos los perjuicios que la Fusión traería aparejados, pero ni los más pesimistas podíamos imaginar que se llegara a esta situación.

Técnicamente se están produciendo pérdidas que a duras penas pueden compensar la venta del patrimonio. El pasado ejercicio se salvó gracias a los atípicos y los resultados de éste son aún más desoladores.

En los libros está que los bancos dan pérdidas por dos motivos: incompetencia o fraude. No seremos nosotros quienes enjuiciemos las causas reales, pero sí que podemos resaltar algunas de las actuaciones más nefastas.

(sigue en pág. 2)



## sumario

- 2 NOS ESTAN DANDO LA LATA  
OFERTA DE JUBILACION ANTICIPADA
- 3 EL CLIENTE ENMASCARADO
- 4 DENOMINACION DE ORIGEN
- 5 CODIGO ÉTICO DE LOS DELEGADOS  
DE SOLIDARIDAD OBRERA
- 6 ABIERTO DE SOL A SOL
- 7 PRÉSTAMOS, CRÉDITOS Y  
CONDICIONES. SERVICIOS BANCARIOS
- 8 EL JUEZ MOREIRAS APRECIA INDICIOS  
DE CRIMINALIDAD EN EMPLEADOS DE  
BANCA, CON INDEPENDENCIA DE SU  
CATEGORIA

# SOLIDARIDAD



**Nº 9**  
**JUNIO 94**

**EDITA:**

SOLIDARIDAD OBRERA  
SECCION SINDICAL  
BANCO CENTRAL HISPANO

**Ezpoz Y Mina, 15 – 1º 28012 MADRID**

(viene de pág. 1)

La política de obras en oficinas y departamentos centrales está suponiendo una formidable sangría en los ya escasos recursos del Banco. Por un lado se acometen reformas en locales y edificios para luego cerrarlos y desprenderse de ellos. Por otro se posterga la solución de deficiencias estructurales denunciadas reiteradamente, gastando en un embellecimiento hortera y de mal gusto. Por último si se pretendía uniformar la imagen de las oficinas se podría hacer de forma más dilatada en el tiempo. Se está derrochando dinero a manos llenas cuando la empresa no puede permitírselo.

El cierre de sucursales y la reducción de la plantilla están recortando el mejor patrimonio que tiene el Banco, entregando buena parte del negocio en manos de sus competidores, que aplauden cada vez que se cierra una oficina o se reduce la plantilla que las atiende. ¿Cómo se pueden cerrar oficinas por qué no dan más de 20 millones de beneficios al año? ¿Qué criterio empresarial es ése?

El segmento de clientela en el que el Central era uno de los punteros, el de clientela media baja, se desprecia y se le grava con todo tipo de comisiones echándole hacia las cajas de ahorro.

Con la creación de oficinas de empresa se priva al resto de sus mejores clientes, y se las condena al cierre por falta de rentabilidad.

En las pasadas semanas se ha iniciado una desquiciada movilidad de los empleados, trasladándonos de una oficina a otra, perdiéndose el contacto personal y afectuoso que hasta ahora mantenía vinculada a la clientela con el Banco.

Se han invertido miles de millones en la compra de proyectos de reorganización y optimización, cuando hubiera bastado utilizar los medios y a las personas disponibles en plantilla. Hasta el trabajo tradicional de contencioso y jurídico se está sacando fuera a un costo mucho más elevado.

El departamento de formación está empeñado en hacer pasar a toda la plantilla por unos cursos de formación de vendedores, que requieren el desplazamiento durante una semana del trabajador, y su alojamiento (barra libre incluida) en régimen de pensión completa.

La continua aparición del Banco en la prensa, y de personas vinculadas con él, ha deteriorado en mucho la imagen pública. No se ha escapado de un sólo escándalo (excepto y de momento del caso Roldán).

Las siglas BCH han aparecido relacionadas con FILESA, IBERCOP, INDELCO, FACTURAS FALSAS, MACOSA, DURO FELGUEIRA, EVARISTO ALFARO, luchas intestinas, etc.

Las consignas que frenéticamente se imparten desde la alta dirección se contradicen unas a otras, se cambian de la noche a la mañana y, en general, parece que no existe una idea clara de cómo sacar el Banco adelante.

Hace casi un año que nuestro sindicato hizo un emplazamiento público para discutir los planes de reestructuración. Todavía estamos esperando la prometida reunión.

La consigna que desde arriba se dicta es que las cosas van mal y que todos tenemos que arrimar el hombro. Proponen hacernos copartícipes de una gestión que los trabajadores no controlamos en ningún grado. Nos responsabilizan de una situación de la que somos víctimas, porque lo que se pone en peligro son nuestros puestos de trabajo.

Estamos dispuestos a colaborar pero no a corretear siguiendo impulsos sin sentido. Desde esta modesta tribuna sumamos nuestra voz a la de los que piden una urgente intervención del Banco de España, para que se frene el actual deterioro. ■

## NOS ESTAN DANDO LA LATA

El Departamento de Formación ha iniciado una campaña publicitaria dirigida a los trabajadores de sucursales con un ocurrente título "Cada 15 días te vamos a dar la lata". Esta campaña se basa en EL TRABAJO EN EQUIPO, en la SATISFACCION POR LA ATENCION PRESTADA A LOS CLIENTES y pretende que TODA LA PLANTILLA COLABORE EN LA VENTA DE PRODUCTOS.

Esta campaña es continuación de los cursillos que durante una semana, en régimen de pensión completa y barra libre por las noches, imparte el mismo departamento de Formación. Los que habéis asistido a los cursillos ya conocéis que se compone de dos partes: la primera va dirigida a conseguir que el trato con el público sea uniformemente servil, la segunda se encamina a que los administrativos conozcan los productos que oferta el Banco.

El objetivo reconocido es reconvertir la organización actual del trabajo, para implantar el sistema de Círculos de Calidad, en el que todo el mundo hace de todo y se responsabiliza por igual de los resultados obtenidos. Para ello precisan transformar a los administrativos en avezados comerciales, capaces de vender cualquier cosa.

La zanahoria es en este caso el Sistema de Retribución Variable, que tanto han elogiado algunos inconscientes y al que algún despistado ha calificado como conquista de los trabajadores. Aquel trabajador que pretenda obtener la máxima remuneración deberá estar dispuesto a desempeñar cualquier puesto de trabajo (ventanilla, botones, director...), a dejarse los cuernos para que la oficina alcance unos objetivos utópicos y a colocar entre familiares y amigos, seguros, planes de pensiones, fondos de inversión, etc.

No puede ser que personas tan listas, educadas y liberales desconozcan que hay un Convenio Colectivo, en donde se establece las condiciones en las que un administrativo puede desempeñar funciones de comercial, con una retribución anual de 140.000 ptas y de manera totalmente voluntaria.

Desde Solidaridad Obrera celebramos que por fin se reconozca que todos somos iguales, pero, ¿para cuándo señores demócratas cobraremos todos igual?

## OFERTA DE JUBILACION ANTICIPADA

El Sr. Basanta nos informó en la reunión del 17 de Mayo pasado que el proceso de excedencias remuneradas y bajas incentivadas no había tenido la aceptación que se esperaba. En concreto sólo se habían acogido a estas medidas unas cien personas, en lo que va de año.

Propuso una nueva modalidad para reducir puestos de trabajo. Esta modalidad es intermedia entre la excedencia remunerada y la prejubilación.

Las personas que se acojan a este sistema tendrán que tener entre 51 y 56 años.

Cobrarán el 50% del salario actual hasta los 56 años.

A los 56 años pasarán a la situación de prejubilado.

Desde los 51 hasta los 60 años el trabajador estaría inscrito en el régimen especial de la Seguridad Social, teniendo que pagar una parte de la cotización.

Recomendamos que ningún trabajador se acoja a esta fórmula, máxime si se tiene en cuenta que recientemente se ha llegado a prejubilación a trabajadores con 52 años, con el 100% del salario.

# EL CLIENTE ENMASCARADO



No se trata de un superhéroe ni de un atracador. Es un sigiloso investigador de una empresa contratada por el Banco, que

haciéndose pasar por un cliente cualquiera se personará un día en tu sucursal solicitando que se le informe sobre tal o cual producto. No llegará a concretar la operación y al salir, inmediatamente para no perder detalle, rellenará un exhaustivo cuestionario evaluando tanto el mobiliario como el trato recibido.

Su pretencioso título es "Calidad: Estudio de seudocompra en sucursales".

El asunto no iría más allá de ser una payasada, bastante cara por cierto, por la que algún preclaro ejecutivo pretende trasladar a los empleados la responsabilidad por los malos resultados del negocio.

Hay sin embargo dos razones por las que merece que lo tratemos en esta revista. Por un lado el preclaro autor del cuestionario olvida que los empleados administrativos no tienen por qué saber nada de los productos que se ofertan a la clientela y mucho menos venderlos. Recordemos que mientras no se renegocie la Reglamentación de Banca las citadas funciones son responsabilidad del personal comercial.

La otra cuestión es que en el mencionado cuestionario se introduce un apartado para calificar la "Apariencia del Empleado", en el que se considera tanto su indumentaria como el aspecto del pelo o de la barba. Para el autor de esta demencia los chicos tienen que vestir con traje y corbata y las chicas con vestidito. ¡Que monooooos!

Nadie puede entrar a calificar el aspecto y la indumentaria de ningún trabajador, como si de un caniche de exposición se tratara. Todos tenemos derecho a la intimidad y a la propia imagen; si alguien lo ha olvidado tendremos mucho gusto en recordárselo.

Reproducimos una de las páginas del cuestionario. Para mayor regocijo reproducimos también las normas que dictó el Sr. Roldán unas semanas antes de que se descubriera que era un estafador y un chorizo (lo hemos tomado prestado del diario El Mundo del 6-2-94).

## MANUAL DEL PERFECTO GUARDIA CIVIL

La Guardia Civil ha enviado unas instrucciones a sus dependencias con el fin de corregir malos modos y actitudes entre sus agentes y recordar normas mínimas de convivencia

- Exactitud en el cumplimiento de horarios de trabajo y puntualidad
- Se permiten 15 minutos de permiso para el desayuno
- A las 08:30 horas todo el personal debe estar en su puesto
- Se abreviarán las conferencias telefónicas de carácter oficial
- Las conferencias particulares se anotarán para que el locutor las abone
- Todo el material de oficina deberá estar recogido una vez finalizada la jornada laboral
- En las dependencias oficiales no deben figurar carteles, posters, fotografías o pegatinas. Deben desaparecer todas las de carácter jocoso o informal.
- Existen casos de personas que despiden malos olores por el uso continuado de ciertas prendas que se deben corregir
- Cabe insistir en lo que se refiere a la limpieza, higiene, aseo personal y al respeto que se debe a terceros
- El excesivo volumen de los aparatos de radio puede perjudicar el rendimiento e interfiere el uso de las comunicaciones internas. Se debe restringir el uso de la radio
- Evitar las conversaciones que derivan en el vocerío con palabras malsonantes, groseras y vulgares que perjudican al resto de los compañeros
- Evitar también cantar o silbar durante el servicio
- Por nuestra naturaleza militar, la compostura debe ser la que impone la normativa castrense
- Se debe rechazar el trato familiar, incluso vulgar, entre personas de distintos grados
- No se debe requerir a un superior por su nombre o apellidos sino por el grado
- Cuando aparezca un superior, el personal de nivel inferior debería saludarlo siempre
- No se darán voces para reclamar la atención de cualquier miembro, se acudiría a su cercanía
- Se recomienda a todos la abstención de conversaciones sobre cualquier tema de índole profesional que pueda interferir en la falta de respeto entre mandos
- Se trata de evitar que por rutina o dejadez se pierda lo más intrínseco de la profesión respecto a la autodisciplina y sentido de la responsabilidad así como el cultivo de la propia personalidad, compañerismo y sincera amistad entre los agentes

PUBLICADO EN EL DIARIO EL MUNDO

## CALIDAD: ESTUDIO DE SEUDOCOMPRA EN SUCURSALES

### ASPECTO A MEDIR

### INDICADORES

#### LA APARENCIA DEL EMPLEADO

- LIMPIEZA
- VESTUARIO
- OBJETOS PERSONALES

- El empleado está limpio y aseado.
- El empleado lleva el pelo/barba cuidado.
- La ropa del empleado está limpia y en buen estado.
- El vestuario es correcto y bien combinado.
- El empleado carece de símbolos ideológicos o de pertenencia.
- El empleado viste elegantemente (traje y corbata, vestido...)

## FICHA DE AFILIACION

BANCO, ENTIDAD.....  
 NOMBRE Y APELLIDOS.....  
 CENTRO DE TRABAJO.....  
 DIRECCION.....  
 TELÉFONO.....

ENVIADLA A: C/ EZPOZ Y MINA, 15 - 1º Izq. MADRID

# DENOMINACION DE ORIGEN

En todos sitios cuecen habas, pero las que se guisan en Aragón son distintas a las de cualquier otro lugar. Amparándose en la política de descentralización territorial que se ha puesto de moda en el BCH, se están reproduciendo viejos vicios en la administración de personal.

Uno de los más importantes y con más solera es la arbitrariedad y nepotismo con que se conceden los traslados, desde fuera de la comunidad autónoma y dentro de ella. Rigen criterios de amiguismo y recomendación como en la mejor época de anteriores mandatos, perjudicando a compañeros que ingenuamente cursan su solicitud de traslado y confían ser destinados algún día a la sucursal de sus sueños. La última novedad estriba en que los responsables del banco en Aragón alegan que los traslados se conceden atendiendo a la "idoneidad" del empleado. De nada sirve, por tanto, la antigüedad en la solicitud.

Aquí también destruyen empleo, pero son más ingeniosos que en ningún otro lugar, recurriendo a un uso abusivo de las correspondencias. Las correspondencias se

realizan por la tarde, cuando el trabajador ha terminado su jornada normal; se atiende al público en locales que no están dados de alta como centros de trabajo; y se paga al empleado mediante dietas, kilometraje, etc.

La relación entre los sindicatos y la dirección del banco va de mal en peor, porque ésta última se obstina en no hacer públicas

las medidas que pretende adoptar en la reorganización del personal y de las oficinas. Hacer y deshacer sin que nadie conozca cuales son los criterios que se siguen, es la consigna que quieren imponer para evitar que sus sabias decisiones puedan ser tachadas de borriquerías por quienes, sin ser tan listos, tenemos bastante más juicio.

Solidaridad Obrera de Aragón ha interpuesto numerosas denuncias por estas y otras irregularidades y, para ver si se les cae la cara de vergüenza, ha sacado el conflicto a la calle concentrándose sus delegados ante las oficinas del banco.

Confiamos que sea suficiente y que alguien se decida a poner coto a todas estas anomalías. ■



**Esta revista se financia gracias a la venta de tarjetas, está abierta a cualquier colaboración que nos quieras enviar, con el único requisito de que seas comprador habitual de ellas.**

**SOLIDARIDAD OBRERA**  
ESPOZ Y MINA, 15, 1ª Izda. - TEL.: 523 15 16  
28012 MADRID

Nº 291

**ENERO-FEBRERO-MARZO, 1994**

El portador de la presente, opta con el número y durante el trimestre señalado, en combinación con las tres últimas cifras del sorteo de la O.N.C.E., a los siguientes premios:

	PTAS.
LUNES A VIERNES	1.000
VIERNES (Excepto los últimos de mes)	5.000
ULTIMO VIERNES CADA MES (Excepto el último del trimestre)	25.000
ULTIMO VIERNES DEL TRIMESTRE	200.000

NOTA.- Los días sin sorteo (Excepto sábados y domingos) el premio se sumará con el del día siguiente. El pago de los premios se efectuará solamente a la presentación de la tarjeta premiada, sin enmiendas ni raspaduras.

**DONATIVO 500 PTAS.**

Caduca a los 3 meses

# CODIGO ETICO DE LOS DELEGADOS DE SOLIDARIDAD OBRERA

Los delegados sindicales, bien sea por elección o por designación, adquieren una situación jurídica peculiar que se caracteriza por la disponibilidad de tiempo libre en horas de trabajo, garantías para la permanencia en el puesto de trabajo y ante el sistema disciplinario común a otros trabajadores, y el acceso a esferas de influencia y de decisión tanto en la empresa como en otras instituciones.

Las tareas de representación no son un privilegio sino una importante responsabilidad. Aunque hasta el día de hoy no se ha producido ninguna actuación irregular por parte de compañeros del sindicato, no es de descartar que ante el previsible crecimiento de éste se pudieran producir en el futuro alguna situación indeseable, que desprestigie al sindicato ante el conjunto de los trabajadores y que nos lleve a ser comparados con otros sindicatos en los que estos hechos son harto habituales.

Defendemos un modelo sindical asambleario y participativo, contrario a la creación de castas privilegiadas que operan en función de sus propios intereses.

En el reciente congreso de nuestro sindicato se aprobó el siguiente articulado, para su incorporación a los estatutos de la organización.

## SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LOS DELEGADOS

- 1.- Las horas sindicales pertenecen al sindicato con el que el trabajador se ha presentado a las elecciones sindicales, o que le ha designado.
- 2.- El representante o delegado vendrá obligado a emplear las horas sindicales en aquellas funciones que el sindicato decida en la forma estatutariamente establecida.
- 3.- Si se diera el caso que un representante o delegado planteara objeciones a la realización de determinada tarea, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del sindicato, que podrá decidir su revocación como representante del sindicato.
- 4.- El sindicato velará para que no se produzca una utilización fraudulenta de las horas sindicales y, llegado el caso, se denunciará públicamente a la persona en cuestión.
- 5.- Será responsabilidad del secretario de organización del sindicato el solicitar de cada representante o delegado un estadillo mensual con una relación detallada de las horas utilizadas y en qué se han dispuesto.
- 6.- Queda expresamente prohibido a los delegados sindicales y representantes de personal la realización de horas extraordinarias, comisiones de servicio voluntarias, o cualquier otra medida que atente contra el mantenimiento del empleo.
- 7.- Para la obtención en beneficio propio de cualquier condición o mejora extraordinaria, que no sea de aplicación general al conjunto de los trabajadores de la empresa, el delegado o representante sindical deberá comunicarlo previamente al sindicato, así como de las gestiones que serán necesarias para su consecución.
- 8.- En la medida en que la legislación o los pactos con las empresas lo permitan, se procurará la máxima rotatividad en los puestos de representación, de manera que el mayor número de compañeros puedan tener acceso a ello.
- 9.- El máximo órgano de decisión del sindicato es la asamblea de afiliados, que en ningún caso podrá ser sustituida por la asamblea de delegados. La asamblea o la reunión de delegados tendrá un carácter meramente técnico y de desarrollo de los acuerdos que se hayan adoptado en la asamblea de afiliados.
- 10.- Para poder concurrir a las elecciones sindicales dentro de las listas de Solidaridad Obrera o para ser designado como representante del sindicato, el trabajador deberá hacer un reconocimiento expreso de este articulado.

# ABIERTO DE SOL A SOL



Desde que se firmó la Jornada Partida el desmadre de los horarios en la Banca parece no tener fin. Cada mañana nos encontramos con alguna novedad.

El Central Hispano se confirma como uno de los bancos punteros en esta carrera de despropósitos que, de no remediarlo, acabará con las oficinas abiertas las 24 horas del día.

Ya conocíamos los horarios especiales del Hispano 20, los cuarenta horarios distintos de los departamentos administrativos, las oficinas de recintos feriales, mercados centrales y estaciones.

Desde la Fusión, con el pretexto de la integración, parte de la plantilla ha prolongado su jornada de trabajo habitualmente, incluso sin cobrar horas extraordinarias. A los jefes se les exige, como algo normal, que acudan a sus puestos de trabajo también por la tarde. Miles de compañeros asumen con resignación la asistencia a cursos de formación que empiezan a las 8 de la mañana y terminan a las 8 de la tarde.

Con estas prácticas y tan abnegada colaboración no es extraño que el BCH ya haya amortizado 8.000 puestos de trabajo y aún digan que sobra plantilla.

## Oficinas de Empresas

Las oficinas de empresas con horario de 8,30 a 18,30 y dos horas para comer son la penúltima novedad. El sindicato ELA ha ganado en primera instancia un conflicto colectivo contra ese horario en la oficina de Bilbao. La jurisprudencia existente confirma la ilegalidad que quiere acometer el BCH, sin que la modificación de la normativa laboral aporte ninguna variación sustancial. Creemos que con una decidida intervención sindical será posible evitar la implantación de esta jornada.

## Algunas Tardes

La última novedad viene detallada en la circular 37-94, que insta para que todas aquellas oficinas que en fechas concretas de cada mes sufren "colapso en las ventanillas" por atender pagos de pensiones, desempleo, etc, puedan abrir durante esos días, por la tarde de 16 a 19 horas.

Argumentan que están preocupados por

la mala imagen y el deterioro de la atención al cliente. Deberían haberlo tenido en cuenta antes de haber hecho una reducción de empleo tan escandalosa, deberían considerarlo antes de cerrar oficinas sin ton ni son.

Es difícil calcular el gran número de clientes que han dejado de serlo aburridos de esperar colas interminables, sin que se haya hecho nada para remediarlo. Cabía la solución de ampliar el número de ventanillas en las oficinas y de trabajadores que las atendieran; hubiera supuesto el mantenimiento de algunos puestos de trabajo.

La opción por la que se opta ahora requiere de jefes y administrativos que prolonguen su jornada de trabajo habitual, al menos unos días cada mes, para así seguir reduciendo plantilla en las oficinas sin que se note tanto. Ante esta medida concreta sólo cabe negarse en redondo, tanto jefes como administrativos, a prolongar la jornada, denunciando cualquier intento de coacción que se pueda sufrir.

## La Jornada Partida de Convenio

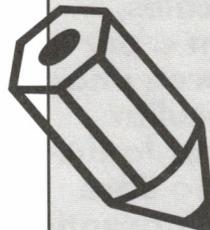
No podemos terminar sin referirnos al fracaso de la jornada partida de 8 a 5, aprobada en el Convenio de 1988. Nunca se llegó a desarrollar en todo su potencial, pero sí que tuvo un gran valor para iniciar la desregulación de horarios y jornadas que ahora se está padeciendo. En el antiguo Central había un gran número de oficinas con esa jornada, mientras que el Hispano mantenía un número insignificante. Con la Fusión se impuso el criterio del Hispano dando lugar a la supresión de la jornada partida en algunas oficinas. Como era necesario que los trabajadores afectados renunciasen por escrito a ese horario de trabajo, se recurrió y se recurre a la más variada gama de promesas y amenazas, ante la total indiferencia de los sindicatos que firmaron aquel convenio colectivo.

Es posible que esos compañeros puedan darse cuenta que fueron utilizados para lograr la firma del convenio, pero que los intereses que se dirimían eran otros.

Desde Solidaridad Obrera les tendemos fraternalmente la mano y les animamos a no renunciar a sus derechos. ■



## RESPONSABLES *sin* RESPONSABILIDAD



Como escribe Gloria Fuertes había una vez un lobito bueno, un príncipe malo y un pirata honrado, érase una vez un banco al revés.

Esta introducción se desprende de la insólita circular nº18/94, referida al pago de cheques falsificados, en su apartado B), a propósito de las medidas cautelares sobre la autenticación de las firmas, en uno de sus párrafos dice: "Asimismo se recuerda la obligación del cajero o GOI-cajero de la oficina de visar la firma, a lápiz, en señal de conformidad".

Con esta norma se pretende trasladar toda la responsabilidad de la operación al empleado administrativo, que, llegado el caso, no dispondrá de ningún elemento de prueba, en caso de que alguien decida actuar de mala fe.

No cabe mayor irresponsabilidad que tratar de librar de la responsabilidad a quien ha sido designado para ello y delegar en quien por categoría y funciones no le corresponde.

El visé es una <<orden>> que recibe el trabajador encargado del pago; y como de todas las órdenes se puede exigir que quede constancia por escrito, sin que quepa manipulación posterior.

Todas las autorizaciones de pago en efectivo y adeudos en cuenta deben ser visados de forma imborrable por el apoderado correspondiente y, no se debe admitir que alguno pretenda hacerlo a lápiz.



# PRESTAMOS, CREDITOS Y CONDICIONES SERVICIOS BANCARIOS

## DESDE PRIMERO DE AÑO SE ESTABLECE EL MISMO INTERES EN LAS OPERACIONES DE ACTIVO Y DE PASIVO PARA TODA LA PLANTILLA

A iniciativa de Solidaridad Obrera se ha conseguido extender las condiciones especiales de créditos, depósitos, descubiertos, tarjetas, etc, a toda la plantilla, con independencia que hubieran o no firmado el Acuerdo de Homologación de mejoras.

También a propuesta de nuestro sindicato se ha conseguido que el Banco no haga negocio a costa de sus empleados, fijándose el mismo tipo de interés para el activo y el pasivo, con la única diferencia que las operaciones sean a la vista o a plazo.

Las bazas con las que jugábamos en esta negociación eran la circular de 17-9-86 del antiguo B. Central, que fijaba los tipos de interés para las operaciones de activo dos puntos menos que el que se

aplicase en cada momento a los clientes, condición que debía respetarse para todos aquellos empleados que no hubieran modificado sus condiciones laborales (adhiriéndose al Acuerdo de Homologación).

Formalizamos nuestra petición mediante escrito de 3-2-94, que cuando fue conocida por el resto de los sindicatos lo calificaron de utópico y carta a los Reyes Magos. Esos sindicatos se opusieron, además, a que se hiciera extensivo a la totalidad de la plantilla.

Recogiendo palabras literales de alguno de los miembros de la comisión negociadora: "a los que no han firmado, que les den por culo".

Debido a estas posturas tremendistas no fue posible incluir en el redactado del

acuerdo su extensión a todos los empleados. Se hizo necesario recoger esta importante modificación en circular anexa emitida por el Banco el 25-3-94.

Nos indigna que con estos antecedentes haya habido después un sindicato que ha pretendido capitalizar nuestra propuesta y aprovecharse del trabajo realizado por nuestro sindicato.

Para terminar creemos que el acuerdo conseguido es bueno, puesto que por primera vez se rompe con el absurdo de establecer distintas condiciones para los empleados de una misma empresa y, con independencia de que se hubiera podido obtener un punto más o menos en algunas operaciones, lo esencial era fijar el mismo tipo para el activo que para el pasivo.

## LAS CUENTAS DEL GRAN CAPITAL

No hablamos de ningún "señor de la guerra" que no quiere rendir cuentas de sus campañas militares, sino de la guerra que nos dan ciertos señores que no quieren hacer públicas las cuentas y la administración sobre la contratación de Apartamentos y Hoteles.

El acuerdo de unificación de algunas mejoras extraconvenio, firmado en mayo de 1992, recogía en su punto 2º el compromiso del Banco para subvencionar con el 40% el coste de los apartamentos y plazas de hotel; el restante 60% correría a cargo del trabajador que disfrutara de ellos.

Como resulta evidente, para poder comprobar la correcta aplicación de los porcentajes

sería necesario conocer el importe de cada uno de los contratos, incluidos los descuentos y promociones que en este tipo de contrataciones masivas suelen conseguirse.

Sirva como ejemplo que muchos hoteles ofertan estancias gratuitas a niños menores de cierta edad. Pues ni tan siquiera este dato nos ha sido dado conocer. Y es importante porque además del coste de la plaza, se incluye a los niños como plaza completa, aunque la estancia sea gratuita, y se suma al número de plazas que el Banco tiene que subvencionar (150x1000 empleados).

Empezando por con quién se contrata y qué ofertas se aceptan y cuáles se rechazan, se observa que la práctica to-

talidad se adjudica, incluso a precios superiores y con peores calidades, a un número reducido de compañías. Si casualmente se acepta alguna de las ofertas que no patrocina el Banco, es habitual que con cualquier excusa se anulen en el último momento.

Es de resaltar la encomiable labor de los delegados que, durante el invierno, recorren miles de kilómetros visitando las zonas de playa. Gracias a ellos se ha evitado la contratación de instalaciones, avaladas por renombradas compañías, que no reunían las mínimas condiciones de habitabilidad.

No se ha podido impedir, porque depende del Banco, que después de haber contratado unos apartamentos se

adjudiquen otros de inferior calidad.

La adjudicación a los trabajadores también ha perdido en transparencia al no facilitar el Banco los listados de solicitudes, para poder contrastar los baremos establecidos.

Tras varios meses de reuniones y discusiones el Banco ha entregado un resumen global de cuentas del año 1993, en el que es imposible verificar la correcta aplicación de los porcentajes.

Lamentamos que algunos sindicatos se hayan dado por satisfechos con estas cuentas del "Gran Capitán", pero para Solidaridad Obrera no es suficiente y requeriremos por otros medios el control de la gestión de un dinero que pertenece a los trabajadores.

# PREJUBILACIONES

Como ya es público el Banco mantiene durante este año la oferta de prejubilación igual que el año pasado, con el 100% del salario para quienes tengan 56 o más años. Hemos recibido consultas de varios compañeros afectados a los que se les ha presentado a la firma un documento, que entre otros, incluye los siguientes puntos.

5ª) Cuando llegue a los citados 60 años de edad se compromete a solicitar la pensión de jubilación ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social y, a partir de ese momento, el importe total que le sea fijado, considerado en cómputo bruto anual, junto con la cuantía a que hubiese ascendido la cuota anual de Seguridad Social a su cargo, calculada a la fecha de su cese en el servicio activo, le serán deducidas de la cantidad resultante de la aplicación de la condición segunda de este escrito, quedando la diferencia como complemento de pensión a su favor por parte del Banco.

6ª) En el supuesto de que por circunstancias a Vd. imputables el comentado Convenio no llegara a ser suscrito o fuera rescindido antes de que alcanzara los 60 años de edad <<no le fuera concedida la pensión de jubilación>>, desde el momento en que cumpla dicha edad se procederá de modo análogo al contemplado en la condición 5ª de este escrito, considerando en tal supuesto como

pensión de jubilación el importe total que por tal concepto le hubiera correspondido de mantener el Convenio en vigor.

La desconfianza se suscita respecto al párrafo enmarcado que podría dar lugar a una interpretación literal.<< En el supuesto de que por circunstancias a Vd. imputables...no le fuera concedida la pensión de jubilación>>.

Conociendo ya las intenciones del Gobierno de recortar las prestaciones por jubilación, ampliando la edad mínima y el número de años necesarios para tener derecho a pensión, es más que lógico que el párrafo señalado en el apartado 6 produzca desconfianza entre los compañeros, ya que su incorrecta redacción puede dar lugar a interpretaciones torcidas. La solución está en modificar el redactado y convertir esa oración coordinada en una subordinada.

## Debería decir:

«y como consecuencia de ello no le fuera concedida la pensión de jubilación»

Se trató el asunto con Recursos Humanos y le planteamos la posibilidad de que un cambio en la Ley de Pensiones modificase la norma que contempla el régimen especial de cotización. Contestaron que no era esa su intención, pero si continúan sin modificar el redactado, debe plantearse por el trabajador el texto alternativo y no firmar en ningún caso el primero. ■

## EL JUEZ MOREIRAS APRECIA INDICIOS DE CRIMINALIDAD EN EMPLEADOS DE BANCA, CON INDEPENDENCIA DE SU CATEGORÍA.

El 24 de Diciembre de 1992, el juez Moreiras hizo público un auto sobre la investigación que desarrollaba acerca de las operaciones de cesiones de crédito realizadas por el Banco de Santander. De forma taxativa se pronunció por procesar también a los empleados, con independencia de su categoría, además de a directivos y clientes.

El proceso continúa abierto, pero hay que recordar que a lo largo de 1993 al menos una docena de empleados del Santander ingresaron en prisión, de donde no salieron hasta hacer efectivas unas fuertes fianzas.

Para los compañeros que aún piensan que si obedecen en todo nunca les podrá ocurrir nada no les vendrá de más recordar que a veces las actuaciones delictivas se acaban descubriendo y castigando, aunque hayan recibido órdenes del propio presidente del consejo de administración.

Las órdenes también se pueden desobedecer y, por supuesto, denunciar.

Por su interés reproducimos algunos de los puntos del mencionado auto:

\*Segundo. ¿Quién o quiénes fueron los res-

ponsables de ello? Obviamente, los clientes del Banco, que persuadidos de que la Hacienda Pública no iba a conocer nunca el dinero que habían invertido en esa operación financiera ni las rentas que les devengaba; y por parte del Banco conviene hacer las siguientes consideraciones:

a) Tanto la Asesoría Jurídica como la Asesoría Fiscal son departamentos del Banco cuyo trabajo consiste como su propio nombre indica en asesorar. No tiene poder decisorio, pues este corresponde a sus órganos decisorios, esto es, al presidente ejecutivo y el consejero delegado, además del Consejo de Administración si efectivamente interviniera, o al menos algunos de sus componentes, en la toma de esta decisión.

b) Los empleados del Banco que, independientemente de su categoría profesional y del puesto jerárquico que ocuparan en su organigrama hayan participado tanto en el ofrecimiento del repetido producto financiero a sus clientes como en las actividades realizadas para ocultar la identidad personal de los verdaderos titulares a la inspección de Hacienda.

\*Tercero. ¿Cómo debe ser calificada legalmente la actividad llevada a cabo por el Banco a través de sus directivos y empleados que intervinieron en los hechos objeto de este procedimiento? La proposición para delinquir, pues indujeron directamente a algunos de sus clientes a ejecutar delitos de defraudación a la Hacienda Pública en número de cuarenta y cinco mil, como ya se ha manifestado, proporcionándoles un instrumento apropiado sin el cual no hubieran podido ejecutarlas al menos de esa forma, lo que les convierte en autores, lo mismo que sus clientes, de los múltiples delitos de defraudación a la Hacienda Pública que han podido cometerse y que todavía siguen siendo objeto de investigación o instrucción judicial. ■

### NOTA

Los compañeros de jurídico han elaborado un completo informe sobre las responsabilidades penales y administrativas en que pueden incurrir los trabajadores de banca. Si estás interesado en recibirlo, por el precio de 200 pta. (gratis afiliados), debes ponerte en contacto con nosotros.