

BOLETIN INFORMATIVO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO DE MADRID Nº 1

1. ¿Qué pasó en el ramo?

La miseria de aumento que conseguimos en el convenio del 75 y la negativa a todas las reivindicaciones sociales (IRTP y SS a cargo de la empresa, vacaciones entre mayo y septiembre,...) unido al extremado aumento del coste de la vida, fue lo que nos llevó a todos los trabajadores de banca a pedir una revisión del convenio para finales del mismo año 75.

Toda la banca del Estado estuvo en huelga casi un mes y medio (dichre./enero). En Barcelona aún todos recordamos las diarias asambleas en casi todos los bancos, los piquetes de trabajadores que iban a extender la huelga, los desalojos del Popular, Bilbao, Vizcaya,... por la policía y las manifestaciones (una de ellas llegó a aglutinar más de 10.000 personas). Estos son algunos de los hechos más característicos de aquella huelga.

Pero la unidad que se consiguió al principio se fue desmoronando, por falta de organización. Faltó un organismo elegido en las asambleas de todos los trabajadores en huelga que pudiera coordinar y conseguir la unidad. El papel que intentó hacer la gestora, fracasó por falta de representatividad. La patronal como era de esperar, se puso de acuerdo en dos cuestiones: a) Ningún banco firmará convenio aparte ya que esto es ceder. b) Se deben sancionar y despedir a los trabajadores (alborotadores) (a todos los que defienden nuestros derechos).

A pesar de estas carencias (organización y unidad) y de las numerosas sanciones y despidos (especialmente el Santander), la respuesta fue mucho mayor que la del convenio del 74 y así conseguimos apuntarnos un punto a nuestro favor, haciéndoles retroceder en su campo, al aceptar (después de un mes y medio de paro) borrar todas las sanciones y despidos.

2. ¿Y en el Banco de Madrid?

Si bien en la Oficina principal de Madrid, la respuesta fue ejemplar (uno de los bancos que más enérgicamente se sumó a la lucha por las reivindicaciones), en Barcelona la desorganización y falta de unidad fue muy potente desde el inicio.

La O.P., aunque no tuvo la fuerza de otros años, se realizaron unas asambleas informativas de todo lo que pasaba en nuestro sector, se eligieron cinco delegados de Asamblea que se encargaban de



resumir todas las propuestas que se hacían, al mismo tiempo que mantenían contacto con la permanente de la Comisión Gestora y resto de los Bancos. Debido a la poca gente que asistía cada mañana a las asambleas, propio de unas circunstancias especiales de nuestra Empresa, ya que la mitad de nuestros compañeros no llevaban en muchos casos los 6 meses de trabajo y otros por su poca experiencia en esta clase de luchas, mermó considerablemente nuestra capacidad de respuesta en apoyo de la Plataforma Reivindicativa, hizo que la asamblea considerara necesario volver al trabajo, dejando que los delegados siguieran en su tarea de recopilar información dentro y fuera de la Empresa y en caso necesario volver a convocar a la Asamblea, tal como volvimos a hacer más tarde. Las agencias se mostraron solas (fueron los que primero respondieron). En el centro las cosas tampoco salieron bien, por la falta de una preparación previa por parte de todos, de unidad poco sólida, causa de la inexperiencia casi total en este tipo de lucha. Esto provocó que se volviera rápidamente al trabajo debido a las amenazas y las falsas promesas que la dirección dijo. ¿Quién no lo recuerda?.

3. El convenio del 77

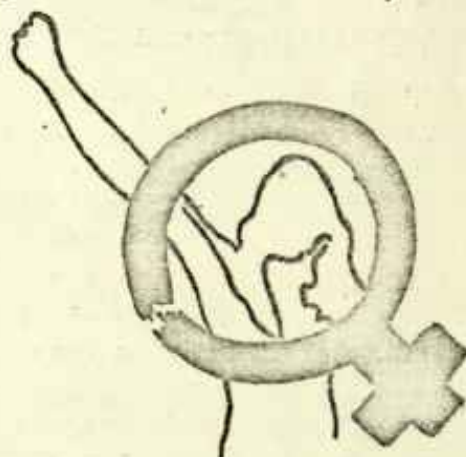
Debemos prepararlo ahora mediante una unidad, la cual conseguiremos mediante las discusiones entre todos, de los puntos del convenio, y de los problemas específicos de nuestra empresa. Es importante tener bien presente todos los fallos que hemos cometido para conseguir superarlos. La plataforma del convenio del 77 es imprescindible que la hagamos entre todos los trabajadores, para ello es necesario nuestras discusiones.

SITUACION DE LA MUJER EN BANCA

Si bien es cierto que vivimos en una sociedad capitalista y por tanto cualquier persona es utilizada como un objeto para las exigencias productivas del sistema, no es menos cierto que la mujer siempre ha sufrido mayor alienación y explotación que el hombre.

El sexo "débil" con todas sus peculiaridades sirve a una división del trabajo cada vez mayor. Las tareas más monótonas y de menos creatividad-responsabilidad son destinadas a la mujer. ¿Y si no, cómo se explica el carácter femenino que tienen profesiones como: secretaria, perforista, telefonista, mecanógrafa,...?. Todas estas tareas, desempeñadas básicamente por la mujer, dan la impresión de que solo es útil para trabajos de "relleno". Todas ellas son actividades secundarias en el proceso productivo. Exigen la mínima capacidad de pensamiento y acción. El hombre es el que piensa y dicta la carta que la mecanógrafa escribe, el hombre es el que decide las cosas que la secretaria debe hacer, el hombre es quien actúa, la mujer quien repite.

En numerosos casos se alega al "escaso espíritu de superación" que tiene la mujer, y en consecuencia su mayor capacidad para las tareas más monótonas. En realidad si la mujer no busca la misma superación que el hombre, es debido a la educación que ha recibido. Desde la infancia hasta la madurez, pasando por la pubertad, el "sexo débil" siempre ha sufrido mayor control de sus ideas y acciones por parte de la fa-



milia, una mayor opresión por los "dogmas y costumbres" establecidos por la transición !celtibérico-burguesa!. En definitiva, que si urgamos un poco encontramos "causas" y no justificaciones a la situación social femenina.

La mujer debe dejar de ser "el descanso del guerrero" para tomar conciencia de su identidad, como persona que debe ser y es, y no como objeto que le han hecho ser. Al mismo tiempo la mujer en la actualidad avanza hacia una mayor incorporación en la producción (26 %), pero el trabajo realizado por ésta sigue cumpliendo un papel secundario y subordinado.

El Banco de Madrid, trata de dar una imagen liberal; juega con la mujer exactamente igual que el resto de empresas. La mujer se vé normalmente relegada a los puestos - de menor responsabilidad, a la vez que es tratada con fuerte paternalismo, y se utiliza con ella argumentos de coacción, inimaginables en un empleado masculino.

Por otro lado, en banca, nos extrañará el no ver demasiados jefes femeninos, cuando aparentemente, las condiciones de ascenso son idénticas. Pero este hecho no está tampoco en función a la supuesta capacidad femenina, sino más bien en el papel que a la empresa le interesa que juegue: "El jefe ha de llevar pantalones".

Otro problema no menos importante es el de la mujer casada, que está obligada a cumplir una doble jornada laboral (trabajo empresa-doméstico), y a solucionar el problema que se le preesjta con el cuidado de sus hijos.

Un dato muy significativo, que se especifica en la última ley, es que las empleadas que tengan un hijo de menos de nueve meses, podrán disponer de una hora de la jornada laboral, para atenderlo. Pero, ¿cuántas trabajadoras tienen la suerte de vivir cerca, o haber encontrado una guardería, para que tengan tiempo suficiente de ir a darle el pecho y volver, todo eso, en una hora?. ¿No sería más práctico que se instalara una guardería maternal en el mismo lugar de trabajo?, como vienen reclamando desde hace bastante tiempo algunas madres trabajadoras, y sin que por el momento se les haya dado una respuesta correcta. Reclamamos a la empresa que se ocupe de dicho problema, que es un problema social que compete más a la empresa o al Estado que a nosotras mismas. Un trato igualitario, el respeto que se nos debe simplemente como ser humano y el reconocimiento de nuestra capacidad de trabajo.

SOBRE EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL

Varios son los hechos que nos demuestran la ineficacia total de este departamento, sin embargo uno de ellos puede resultar más significativo al estar relacionado con un problema acaecido recientemente: "Las vacaciones para los menores de 18 años". En breves palabras podemos afirmar que nos enteramos de nuestro derecho a 30 días por nosotros mismos y de puta casualidad al consultar un Boletín Oficial del Estado; siendo esta una función informativa que corresponde a un Departamento de Personal que esté verdaderamente al servicio de los trabajadores.

Sin embargo de todos es conocida la inoperancia de la mayoría de los servicios en los que nosotros, la base, no pinchamos ni cortamos nada, siendo relegados a simples máquinas de producción al servicio de todos sabemos quien. ¿Habrá que aceptarlo?.

A pesar de todo, la solución está ahí, en conseguir un control de este departamento por parte de los implicados (que somos todos los trabajadores), que impida que hechos como el anterior se repitan, siendo este control, el paso previo para llegar

a una verdadera representatividad del D.P., no permitiendo que éste degenera en un organismo más, controlado por la dirección, y por consiguiente inservible para nosotros, sino escogiendo a los compañeros que lo integren en el ámbito de ese derecho tan nuestro como son las Asambleas Generales de Trabajadores. Un D.P. operativo haría posible la construcción breve del tan necesitado Club o Centro Social del Banco, la posibilidad de la modernización y ampliamiento del bar de la O.P. y la creación de uno propio en el Centro de Cálculo (que hiciera posible disminuir los altos precios)....



COLECTIVO UNITARIO DE TRABAJADORES
DEL BANCO DE MADRID

AGOSTO 1.976