



Confederación Intersindical Galega

BANCA, AFORRO, SEGUROS E OFICINAS

Comunicado nº 13
CONVENIO DE AFORRO

Do dito ao feito hai un treito

O preacordo era unha declaración de intencións; mirabamos un equilibrio entre aspectos positivos e negativos.

O texto definitivo racha o equilibrio do preacordo, inclinándose a balanza cara ás empresas.

Os auxiliares e oficiais 2ª que coas súas reclamacións fixeron posible mudar o convenio, valoran negativamente a carreira profesional.

A mobilidade funcional é o núcleo duro do convenio. Non hai ningún tipo de limitación.

Os administrativos terán que asumir funcións comerciais con obxectivos, por 180 euros ao ano.

A CIG adheriuse ao preacordo de aforro con matices; o noso foi un “si” crítico e así se trasladou aos traballadores/as. Mirabamos un equilibrio entre os aspectos positivos e negativos.

O texto definitivo racha o equilibrio, inclinándose a balanza cara ás empresas.

Carreira Profesional

O maior avance do convenio, reside na implantación dunha carreira profesional. Despois da sinatura do preacordo, dixemos que tería un especial peso na nosa decisión final a opinión dos afectados/as, nomeadamente dos afiliados e afiliadas da CIG que reclamaron diante das empresas e dos xulgados.

As persoas que fixeron posible mudar o convenio coas súas reclamacións, valoran negativamente a carreira profesional:

- Non contempla o ascenso ata o nivel VII que integra aos antigos Oficiais Primeira, malia que realizan as mesmas funcións.
- O beneficio a curto e medio prazo é mínimo.
- Canto maior é a antigüidade nas empresas, maior é o custe do ascenso. Paga máis o persoal máis antigo.
- Coa mobilidade funcional asumen novas funcións (ata agora de persoal apoderado), sen compensación.

Diferencias entre o Preacordo e o Texto Definitivo

Mobilidade e polivalencia funcional.

A introducción da mobilidade funcional conforma, segundo a ACARL, o “núcleo duro do convenio”. Hai unha transposición de categorías por niveis salariais. As categorías defínense por funcións, namentres que os niveis salariais establécense cando as funcións son homoxéneas, defínense só pola diferenza de retribución.

No artigo 17 do texto definitivo, establécese a mobilidade e polivalencia funcional total, sen limitacións. O persoal administrativo asume as funcións reservadas ata o de agora ao persoal apoderado, coa única compensación dos 180 euros/ano do Plus Convenio. O persoal apoderado asume funcións administrativas malia que non de xeito prevalente.

Non hai limitacións funcionais: “Todos/as teremos que facer de todo”.

Créase un nivel salarial XIII que ten un salario un 20% inferior aos Auxiliares C.

Esta medida, en fraude de lei, ten como fin abaratar o custe dos ETT's nun 20%.

Cabe lembrar que un grupo de caixas son propietarias dunha ETT e derivan o emprego cara a CENPLA.

Este é o convenio da Precariedade; assistiremos a un repunte da temporalidade.

Hai un acordo entre as partes para continuar coas subcontratacións; con este convenio desaparecerán os CPD's das empresas.

Precariedade: ETT's e Subcontratas.

No texto definitivo hai unha aposta pola contratación temporal e por continuar co proceso de terciarización do emprego coa subcontratación de traballos.

ETT's

A creación dun novo nivel salarial (XIII), cun salario inferior nun 20% ao da antiga categoría de Auxiliar "C", ten como obxectivo abaratar o custe salarial da contratación de persoal a través de ETT's.

Con esta medida, que constitúe un claro fraude de lei, pretenden non aplicar nin sequera a Lei de Empresas de Traballo Temporal, cando establece que os traballadores/as cedidos percibirán o salario establecido no convenio das empresas usuarias.

Só a raíz da aprobación da nova Lei, puideron reducirse os contratos de posta a disposición no sector. Non podemos esquecer que un grupo de Caixas de Aforros son propietarias e usuarias da empresa CENPLA ETT.

O convenio colectivo 2003-2006, abarata o custe salarial da contratación de ETT's, bordeando de xeito fraudulento a Lei. Assistiremos, pois, a un repunte da temporalidade.

Exteriorización dos CPD (Centros de Proceso de Datos)

O preacordo contemplaba a transposición das categorías da escala informática integrándose no mesmo grupo profesional que os actuais apoderados e administrativos.

Segundo coñecemos durante as reunións de elaboración do texto definitivo, hai un acordo entre as partes para continuar coa política de subcontratacións; con este convenio, desaparecerán os CPD's das empresas.

Galiza, 14 de xaneiro de 2004

Asinamos o preacordo por entender que había un equilibrio entre o positivo e o negativo. Despois de escoitar ao persoal afectado pola nova carreira profesional e de avaliar as diferencias do texto definitivo, entendemos que o equilibrio está roto. Así non se pode asinar o convenio