

balance sindical

xuño 2005 / nº 16

voceiro da federación de banca, aforro, seguros e oficinas CIG

Os bancos botan o peche ás oficinas dos pequenos pobos

O rural galego xa non resulta rendible

Xa non só emigran as persoas, a crise económica e demográfica do rural galego está levando aos bancos a pechar oficinas na Galiza, abrindo novas sucursais no resto do Estado español.

Só hai que dar unha volta por calquera concello do rural galego para contemplar os locais baleiros nos que antes había oficinas bancarias.

A crise dos sectores primarios (agricultura, gandería e pesca) provocou unha desfeita económica e social do rural galego, sen que as administracións públicas (Central, Xunta e Concellos) procuraran un desenvolvemento económico alternativo.

Agora a crise está afectando ao sector financeiro que está a pechar oficinas. A escasa rendibilidade fai que moitas oficinas bancarias do rural estean abocadas a pechar as súas portas a curto e medio prazo. O negocio bancario neses pobos quedou reducido ás pensións, ás contas de prazo dos pensionistas e ás cada vez menores remesas da emigración.



Xa as fusións bancarias levaron ao peche de centos de oficinas.

Á reestruturación da rede de oficinas do Banco Pastor, que pechou o ano pasado 21 oficinas na Galiza, hai que engadir a que ten en marcha o Banco Gallego, entidade que xa pechou oficinas no pasado e que ten anunciado o peche total de 8 oficinas e o peche parcial de outras 4 para este ano. Pola súa banda, as caixas con-

templan como se reduce o aporte da rede galega aos beneficios da empresa, pero ata agora o peche de oficinas é máis difícil ante a presión dos Concellos.

O sector financeiro galego sufrirá unha nova reconversión a curto prazo; será papel dos sindicatos que non sexa traumática para o persoal afectado.

En marcha o Convenio de Oficinas de Ourense

O inicio do proceso de negociación do 1º Convenio de Oficinas e Despachos de Ourense provocou unha gran expectación entre os/as traballadoras do sector, que apoiaron maioritariamente as asembleas convocadas polas centrais sindicais.

Cerca de 400 persoas asinaron nos últimos dous meses unha petición á patronal en apoio á Plataforma Sindical que foi aprobada en asemblea. Na última xuntanza da Mesa Negociadora, o 5 de maio, os

tres sindicatos convocantes (CIG, CCOO e UGT) deixaron claro que só asinarán un acordo que como mínimo recolla a media dos outros convenios galegos.

Para os sindicatos, a vontade manifesta e decidida, a través das sinaturas, é un feito importante que a Patronal non pode ignorar, a menos que desprezen ás súas empregadas e empregados. Agora a pelota está no aleiro da Patronal, que adquiriu o compromiso de presentar unha nova proposta.

Sumario

Caixa Galicia	2
Banco Gallego	2
Citifinancial	3
Banco Pastor	3
Convenio de Banca	4

Esta decisión encaixa coas reivindicacións defendidas pola CIG, senta precedente para vindeiros anos e supón un recoñecemento ao traballo deste colectivo

Caixa Galicia liga o salario dos apoderados ao IPC

Os Complementos Funcionais que percibe o persoal apoderado serán actualizados con cláusula de revisión por primeira vez. Atrás quedan as asembleas e recollidas de sinaturas realizadas pola CIG dende o 2003.

A decisión de actualizar os Complementos Funcionais do persoal apoderado con cláusula de revisión, na mesma contía que establece o Convenio Colectivo para os salarios, foi valorada positivamente polas persoas afectadas.

En anos anteriores, a empresa actualizaba unilateralmente o coñecido como Salario Mínimo Garantido (SMG) e a suba sempre fora por baixo do establecido no Convenio e sen cláusula de revisión.

Esta decisión da empresa encaixa coas reivindicacións defendidas pola CIG, que historicamente viña solicitando a modificación deste complemento como xa informamos no Balance Sindical nº 9 de maio de 2003.

Nese ano, a CIG convocou asembleas de apoderados e apoderadas por toda Galiza, así como unha recollida de sinaturas solicitando a actua-



Asemblea da Sección Sindical da CIG en Caixa Galicia.

lización do complemento con cláusula de revisión e na contía que establecía o convenio para os salarios.

O acordo foi valorado positivamente pola CIG, xa que senta un precedente para vindeiros anos, equipara a suba salarial do persoal apoderado coa do resto e supón un recoñecemento ao traballo deste colectivo

despois da presión comercial que sufriu especialmente ao longo do primeiro trimestre.

Pola súa parte, CCOO ten criticado o acordo por considerar que é por un só ano, que a suba é insuficiente e porque "a empresa non contou coa representación maioritaria dos traballadores/as".

O Banco Gallego inclúe o cambio de funcións de 107 persoas no plano de reestruturación

O plano de reestruturación do Banco Gallego non só inclúe o peche de oficinas na Galiza, senón tamén unha redefinición das funcións de persoal administrativo.

A Dirección de RRHH anunciou á representación sindical que existe un listado de 107 persoas que terán que deixar as súas funcións actuais como administrativos/as; unhas ocuparán postos de dirección, outras de intervención e o resto serán comerciais. Estes cambios poden traducirse en traslados que incluso superen os 25 quilómetros.

No prazo dun mes, a Dirección do banco vai poñerse en contacto coas



Protesta da Sección Sindical da CIG contra a política de Recursos Humanos do Banco Gallego.

persoas afectadas, sen que de momento os sindicatos teñan coñecemento dos nomes das traballadoras e traballadores incluídos neste listado, e sen que se teñan negociado as

posibles contrapartidas económicas. A Sección Sindical da CIG aproveitará tamén este mes para visitar todas as oficinas co fin de avaliar co persoal esta reestruturación.

CCOO, UGT e FITC lúcranse, e CITIGROUP despiden A CIG mobilízase por un despedimento inxusto na oficina do Citifinancial de A Coruña

A sentenza 424/2004 do Xulgado do Social nº 35 de Madrid recoñece que os sindicatos CCOO, UGT e FITC cobraron a cantidade de 650.000 euros por asinar acordos co Citibank, lesionando os dereitos dos traballadores/as. Agora, estes acordos tradúcense en despedimentos.

María Jesús Paredes, secretaria xeral de Comfía-CCOO, viaxou aos EEUU para ver un partido dos Angeles Lakers e recibiu tamén 2 ordenadores portátiles por conta do Citigroup. Así o recolle unha sentenza do Xulgado do Social nº 35 de Madrid que describe este pago como un "incentivo" despois de que o sindicato CCOO asinara acordos co banco.

Pero ese non foi o único pago. A sentenza así mesmo recoñece que CCOO, UGT e FITC recibiron a cantidade de 650.000 euros como contrapartida por asinar acordos con esta entidade.

Aqueles acordos comezan agora a pasar factura ao persoal cunha vaga de despedimentos. Un destes é o caso dunha traballadora da sucursal do Citifinancial de A Coruña.

Por un deses acordos, o Citigroup segregou parte do persoal do Citibank para a empresa Citifinancial, mantendo as condicións laborais que cada quen tiña recoñecidas polo Convenio da Banca. Agora, comezan os despedimentos de parte destes traballadores e traballadoras,

pois é un persoal máis caro que o que xa traballaba na empresa cando tivo lugar a segregación. Estaríamos ante unha agresiva reestruturación de persoal, destruindo postos de traballo mediante despedimentos fraudulentos por motivos "disciplinarios".

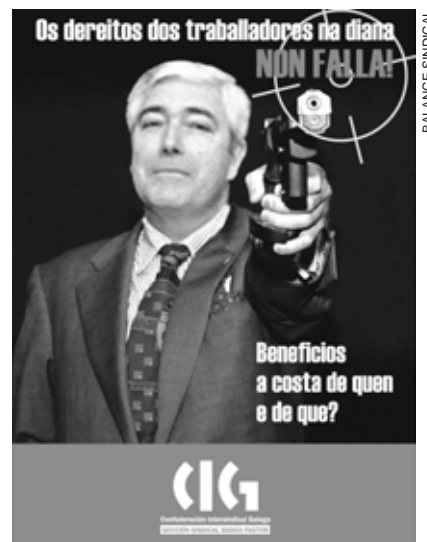
No caso da oficina de Citifinancial en A Coruña, a traballadora foi despedida alegando a empresa "faltas de puntualidade e baixo rendemento". Dáse a circunstancia de que esta traballadora reincorporouse ao seu posto de traballo no mes de xaneiro despois dunha baixa de enfermidade por "Síndrome ansioso-depresivo por motivos laborais", segundo o informe médico do Sergas.

A CIG ten iniciado un proceso de mobilizacións solicitando a readmisión da compañeira despedida.

u Estaríamos así ante unha agresiva reestruturación de persoal, destruindo postos de traballo mediante despedimentos fraudulentos por motivos "disciplinarios".



Concentración do día 9 de maio diante da oficina de Citifinancial en A Coruña.



O Pastor cesa a Fulgencio García

Dende a CIG, que nos últimos meses levou adiante unha sonada campaña de mobilizacións solicitando o seu cese, avalíase positivamente o relevo.

O venres 29 de abril, as oficinas do Banco Pastor amañecían empapeladas con carteis nos que o conselleiro delegado, Fulgencio García Cuellar, disparaba contra os dereitos laborais dos traballadores e traballadoras da empresa; era un anticipo do que estaba por vir.

As 12 da mañá, preto dun cento de representantes sindicais concentrábanse na sede da Fundación Barrié de la Maza-Banco Pastor, no Cantón Grande de A Coruña, onde se celebraba a Xunta Xeral de Accionistas 2005, e posteriormente cortaron o tráfico durante uns minutos.

Os delegados e delegadas da CIG repartiron milleiros de panfletos nos que denunciaban que "ningún obxectivo comercial pode xustificar a presión sobre o persoal que deriva no acoso moral aos empregados e empregadas, e no incumprimento da legalidade vixente". Continuaba así a campaña de mobilizacións con concentracións nas oficinas do banco por todo o país e asembleas solicitando o cese de Fulgencio García pola súa política antilaboral. Finalmente, o 26 de maio o Consello de Administración relevaba a Fulgencio García Cuellar como conselleiro delegado.

A Sección Sindical da CIG avalía positivamente este cambio agardando que se traduza nun novo clima laboral.

O día 11 de maio, a Patronal AEB, xunto con CCOO e UGT, asinaron o Convenio Colectivo Estatal de Banca para os anos 2005 e 2006. O resto das centrais sindicais con representación na Mesa de Negociación non o suscribiron

Ano tras ano suben os beneficios empresariais dos bancos pero baixan os salarios

No ano 2004 os empregados e empregadas de Banca tiveron unha perda salarial do 0,70%. Pola contra, os beneficios das entidades medraron un 23% nese mesmo período. Queda claro que é necesario un novo reparto máis equitativo e máis xusto cara ós traballadores, mais este novo reparto terá que agardar, non será dende logo no XX Convenio Colectivo.

No mes de abril, o IPC interanual situouse nun 3,5%, polo que a suba prevista no Convenio de Banca para este ano 2005 dun 2,85% pode implicar unha nova perda de poder adquisitivo para o persoal do sector, xa que non hai cláusula de revisión real. O mesmo pode acontecer no ano 2006, xa que a suba pactada é tan só dun 2,50%.

AEB, CCOO e UGT inventaron no pasado convenio o que denominan cláusula de revisión "atenuada", que na práctica consiste en que actualizan as táboas salariais pero sen que os traballadores/as perciban atrasos se o IPC supera a suba pactada.

Dende o ano 1999 o persoal do sector vén perdendo poder adquisitivo de

xeito continuado debido á falta da cláusula de revisión. Esta perda viuse agravada pola suba dos prezos dos produtos básicos por mor da introdución do euro e pola suba incontrolada do prezo da vivenda. Cabe lembrar que o IPC non recolle o prezo da vivenda, que nos últimos 8 anos medrou nun 108%.

E se falamos de vivenda, os prés-tamos establecidos no Convenio están tan limitados que na práctica moi poucos empregados/as poden beneficiarse dos mesmos. O acceso á vivenda só é posible polas melloras establecidas a nivel de empresa.

Onde si tivo tradución a suba dos beneficios das entidades foi no salario da Alta Dirección, que engrosa as súas retribucións con subas millonarias, con plans de pensións individuais e con stock-options.

En tanto, a perda de poder adquisitivo nos salarios de Convenio deu paso

u Non se avanza na libranza dos sábados e continúa a discriminación do persoal posterior ao ano 1980.

a unha nova estrutura das retribucións, coa implantación de complementos persoais e funcionais que hoxe suman ata un 20% da masa salarial bruta.

Nin un sábado menos. O novo Convenio non reduce a xornada laboral nin os sábados, aprazando novamente unha reivindicación histórica do persoal do sector. A única medida en materia de xornada é a ampliación do período das vacacións a 23 días laborais, superada na práctica a nivel de empresa.

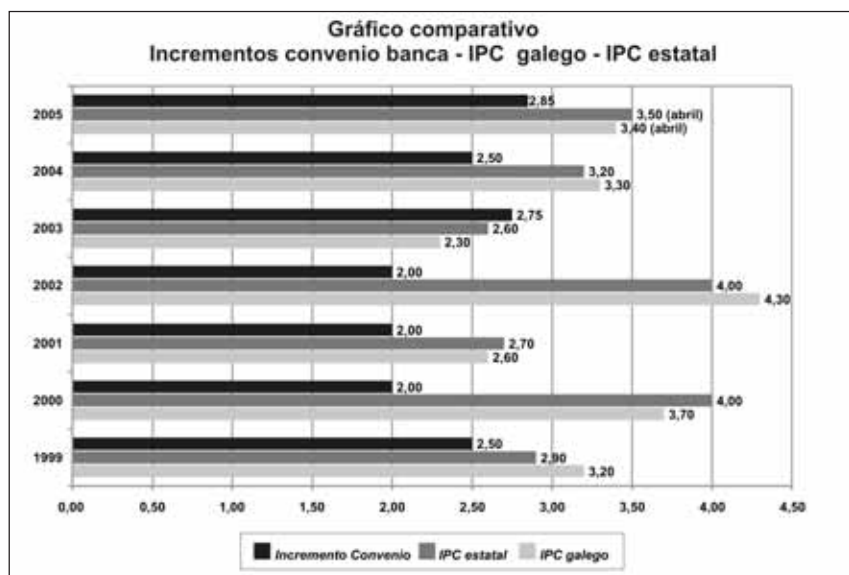
No Banco Pastor as vacacións son 23 días efectivos, ampliables segundo as datas de disfrute ata 27; no Banco Gallego son 24 días efectivos ampliables a 25; no SCH, 23 días laborais ampliables a 24; no Banesto son 28 días laborais ou 30 naturais; e no BBVA as vacacións van de 24 a 29 días hábiles, segundo as datas de disfrute.

Así pois en materia de xornada, sábados, vacacións ou horarios nada cambia. A patronal non cedeu un ápice pero a CCOO e UGT deulles igual.

A CIG propuxo que fose creado un complemento de pensións ligado ao salario cunha achega anual do 5%, cun mínimo de 1.000 euros, proposta que foi rexeitada pola AEB.

O Convenio Colectivo do ano 1980 deixou sen complemento aos traballadores/as posteriores a esa data, creando unha discriminación en base á data de entrada. Naquelas empresas que teñen exteriorizados os fondos, a Lei de Planos de Pensións obrigou a crear un complemento para este persoal, pero as contías pactadas son mínimas, manténdose a diferenza entre o persoal anterior e posterior a 1980. O XX Convenio non recolle ningunha mellora nesta materia, polo que a homologación queda adiada para vindeiras negociacións.

u O Convenio non contempla cláusula de revisión, o que se pode traducir nunha nova perda salarial.



balance sindical

www.galizacig.com/boletins

Edita: Federación de Banca, Aforro, Seguros e Oficinas da CIG (Confederación Intersindical Galega). **Enderezo:** Rúa Gregorio Espino, 47 entrecán. 36205-Vigo (Galiza). **Tel:** 986 827931, 986 827932. **Fax:** 986 262844. **e-mail:** banca@galizacig.net. **Internet:** http://www.galizacig.com.

Comisión de propaganda: Pablo Carreira Leis, Clodomiro Montero Martínez, Sefi Romero Álvarez.

Maquetación e deseño: Departamento de Propaganda da CIG. **Imprime:** Bauprés Editores.