

balance sindical

setembro 2006 / nº 19

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

A medida foi aprobada no Consello Galego de Saúde Laboral a petición da CIG

O atraco será considerado Risco laboral nas entidades financeiras en Galiza

Canto levaron? Esta é a primeira frase que escoitan os traballadores/as vítimas de atracos nas entidades financeiras, e pon en evidencia o desprezo máis absoluto das direccións das empresas cara ao seu persoal. Agora todo pode cambiar, o atraco será considerado un risco laboral en Galiza trala aprobación da solicitude da CIG presentada na sesión do 7 de setembro do CGSL.

Cada ano son centos os traballadores e traballadoras de entidades financeiras que sofren un atraco. No mellor dos casos non hai lesións físicas, pero as vítimas sofren un trauma post-atraco que dura ao redor de quince días.

Nun 10% destas persoas o trauma desemboca nun síndrome grave. Inexplicabelmente, ata agora non recibían ningún tipo de atención por parte das empresas.

O 7 de setembro a CIG presentou unha solicitude no Consello Galego de Saúde Laboral, integrado pola Consellería de Traballo, a Inspección, a patronal galega e os sindicatos, para que o atraco fora considerado Risco laboral, solicitude que foi aprobada nese mesmo Pleno.

Xa que o máis complexo é establecer medidas preventivas, e para que a Inspección de Traballo poda instar ás empresas a aplicalas, a CIG propuxo negociar unha Guía Técnica na que participarán a Consellería de Traballo, as empresas do sector, especialistas en seguridade e sindicatos.

Para a CIG é necesario establecer medidas de seguridade para protexer ao persoal minimizando o risco de atraco, tal e como xa acontece noutros países da Unión Europea.

Existen en Francia ou Alemaña metodoloxías para avaliar qué oficinas corren máis risco de ser atracadas, así como as medidas correctoras máis acaídas para cada caso.



Oficina do BSCH de Narón atracada o 7 de setembro, día no que se tratou a petición da CIG.

Na Guía Técnica deberase incluír o dereito do persoal a ser formado para coñecer e previr o risco de atraco, así como para que sexa consciente da necesidade de utilizar correctamente as medidas de seguridade das oficinas.

Calquera vítima dun atraco debería ter asesoramento médico especializado para evitar e superar o trauma post-atraco, e tamén asesoramento legal por conta das empresas durante o proceso legal.

Noutros países de Europa tamén están regulados permisos, axudas e incluso traslados naqueles casos que se considere necesario, o que tamén debería ser regulado a nivel galego.

Sumario

Mobilizacións da CIG en Caixa Galicia 2

Deslocalización en Telemarketing 3

Código de conduta abusivo no BBVA 4

Acordo melloras sociais no B. Pastor 4

A CIG contesta con mobilizacións á política laboral da Dirección da empresa

Fondo malestar do persoal de Caixa Galicia polo excesivo aumento da presión laboral

A Dirección de Caixa Galicia está implantando un agresivo modelo organizativo no que a consecución dos obxectivos xustifica a vulneración dos dereitos laborais. En aparencia trátase da precariedade habitual no sector financeiro, pero o que acontece hoxe nesta caixa de aforros ten poucos precedentes.

O malestar entre o persoal de Caixa Galicia, nomeadamente entre o persoal apoderado, medra día a día.

Non se trata de que a empresa estableza obxectivos pouco realistas, que tamén acontece; o malestar vén dado polas medidas de seguimento e control do traballo realizado. Medidas con características propias do acoso moral, que evidencian unha falta absoluta de confianza no persoal poñendo en dúbida a súa profesionalidade.

Os traballadores e traballadoras sofren controis do traballo minuto a minuto, vía correos electrónicos, chamadas e reunións para vixiar as xestións e as visitas realizadas; a empresa ten medidas de control de contraste, xa que desconfía dos informes dos apoderados/as; son habituais os ceses e traslados con ánimo de exemplificar e sen ningún tipo de explica-



Concentración da CIG diante da oficina de Caixa Galicia en Santiago contra o Acoso laboral.

cións; anunciouse a retirada de atribucións de prezo a directores/as por non vender produtos como motos ou televisións, e os insultos e descualificacións están á orde do día.

Por outra banda a empresa pretendeu, a golpe de Convenio Colectivo, reclasificar a todo o persoal administrativo en persoal comercial, negando que se realicen funcións administrativas de atención ao público,

medida esta que foi rexeitada de plano pola CIG.

Ante toda esta situación a Sección Sindical da CIG ten en marcha un proceso de mobilizacións que se materializou ata hoxe con concentracións en Compostela, Lugo e Vigo durante este verán. Anuncian tamén que o conflito terá continuidade nos vindeiros meses se a empresa non respecta os dereitos laborais do persoal.

Reclaman a modernización do Sistema de Clasificación de Oficinas de Caixanova

A CIG solicitou da Dirección de Caixanova a apertura dunha negociación para reformar o Sistema de Clasificación de Oficinas creado no Pacto Laboral da Fusión das Caixas do Sur.

Nas caixas de aforros o nivel salarial así como os complementos dos apoderados e apoderadas na rede comercial, veñen marcados por un Sistema de Clasificación de Oficinas que contempla tanto os volumes de recursos alleos de cada oficina como a cuantificación da carga de traballo, establecendo así niveis salariais mínimos para o persoal apoderado de cada sucursal.

O modelo que se aplica en Caixanova data de cando a Fusión de Caixavigo, Caixa Ourense e Caixa Pontevedra no ano 1999, e a Confederación Intersindical Galega (CIG) considera que, dado o tempo transcorrido, debería afrontarse unha negociación co fin de modernizalo e actualizalo á situación da empresa.

Aquel acordo non supuxo unificar e homologar as condicións salariais do persoal apoderado, xa que se man-

teñen, pero conxelados, os complementos das empresas de orixe, entanto que o persoal novo non ten ningún complemento de posto.

Cada día a esixencia de máis resultados comerciais e dispoñibilidade horaria ao persoal apoderado é maior, nomeadamente a directores/as e interventores/as, polo que a Sección Sindical solicita a unificación das condicións salariais e a revisión dos complementos funcionais e por obxectivos, que están conxelados dende antes da fusión.

Esta reclamación vén sumarse á xa efectuada para negociar os criterios do cobro da Retribución Complementaria por Resultados (RCR), que percibe todo o persoal, xa que o Sindicato os considera subxectivos.

700 persoas foron despedidas en A Coruña este verán

A deslocalización do sector de Telemárketing ameaza 8.000 postos de traballo en Galiza

A deslocalización, fenómeno asociado á globalización no que as empresas trasladan a súa actividade a países con menor protección social e medio ambiental na procura de menores custos salariais, irrompeu no verán no sector de Telemárketing.

Día si e día tamén, os medios de comunicación recollen casos de empresas que pechan debido á deslocalización da súa actividade cara a países menos desenvolvidos. Este verán saltaron as alarmas no sector de Telemárketing, despois de que a operadora Jazztel anunciase a deslocalización dos seus servizos técnicos e de atención ao cliente para Arxentina, despedindo a 700 persoas en A Coruña.

Pero Jazztel non é un caso illado, a maior parte das empresas do sector están abrindo plataformas noutros países, nomeadamente en América Latina, o que supón un risco para os 8.000 traballadores e traballadoras do sector de Telemárketing en Galiza.

A deslocalización neste sector é posíbel grazas a colaboración do Goberno español coas empresas, xa que a Axencia Estatal de Protección de Datos (AEPD) colabora con estas autorizando o traslado das bases de datos de clientes e potenciais clientes a estes países.

Ante esta situación, a CIG apoiou dende un primeiro momento as mobilizacións convocadas polo persoal fronte aos despedimentos das subcontratas de Jazztel en A Coruña, Stream e Teleperformance.



BALANCE SINDICAL

Mobilización de traballadoras e traballadores de Telemárketing na Praza de María Pita o 22 de xullo.

Dentro desta campaña, unha representación da CIG-Telemárketing e un grupo de traballadores/as afectados/as reuníronse co parlamentario do BNG Francisco Blanco, acordando a presentación dunha serie de propostas no Parlamento galego para frear a deslocalización do sector. Posteriormente, a CIG presentou denun-

cia contra Jazztel ante a AEPD, solicitando que se paralizase a transferencia de datos a Arxentina.

No mes de abril, Jazztel despediu a un 10% do seu persoal en Arxentina alegando un suposto fraude masivo a clientes do Estado español. O persoal arxentino asegurou actuar seguindo ordes da empresa.

Despedida por denunciar acoso laboral en Office Depot

O call center que ten a multinacional norteamericana en Ourense volve ser noticia por un novo despedimento: unha traballadora foi despedida despois de solicitar amparo ao Comité de Empresa ante o acoso a que era sometida.

Odía 23 de agosto a Dirección da empresa Office Depot comunicoulle o despido a unha traballadora alegando baixada voluntaria do rendemento laboral, recoñecendo ao tempo no escrito a improcedencia do mesmo.

Este despido foi precedido por unha serie de actos intimidatorios por parte do seu superior inmediato, nunha situación que dende a CIG se denuncia como acoso laboral, e produciuse ao día seguinte de solicitar a traballadora a intervención do Comi-

té para poñer freo a situación que estaba a vivir. A empresa, no canto de investigar os feitos denunciados procedeu ao despedimento sen máis.

Dende a CIG, Central maioritaria no Comité de Empresa neste call center, denúnciase que este despido é un máis nun goteo incesante e continuo nos últimos tempos, despedidos que a propia empresa sempre recoñece como improcedentes pagando a correspondente indemnización, nunha política que consiste en desfacerse a través de diñeiro de calquera traba-

llador ou traballadora que pretenda facer respectar os seus dereitos.

Malia que a empresa puxo a disposición da afectada a máxima indemnización legal por despido, a afectada mantén unha postura firme, consistente en defender a súa dignidade e solicita reincorporarse ao seu posto de traballo.

O cadro de persoal ten amosado a súa solidariedade coa compañeira despedida e a CIG estuda distintas medidas de presión, incluída unha posible folga.

O BBVA impón un Código de conduta abusivo para o seu persoal

Non é un fenómeno exclusivo do BBVA e tampouco novo. Xa vai tempo que esta entidade, como outras grandes empresas, destina moitos esforzos para deseñar un complexo sistema de valoracións do traballo, normas de conduta case celestiais, e vende, como valor engadido ao seu accionariado e clientela, un modelo de xestión preocupado polos seus empregados e empregadas e a súa situación persoal, familiar e profesional.

Pero dende a Sección Sindical da CIG din que o problema é que todo queda niso: nun vistoso montaxe publicitario. Unha fachada para ocultar a realidade, na que se fomenta o acoso, o abuso e a ilegalidade.

En varias zonas de Galiza están recollendo testemuñas de horarios alongados ata horas increíbles pola tarde incluso os venres e con ameazas para quen non os faga, horas extras ilegais que a empresa non paga nin cotiza a Seguridade Social. Tamén de correos intimidatorios enviados polas Xefaturas de Zona aos directores/as, ou chamadas telefónicas insultantes no ton ou no contido. A todo isto debe

engadirse a esixencia de obxectivos inalcanzábeis.

Unha das consecuencias psicolóxicas desta presión cotián e continua é que o persoal asuma como inevitable alongar a súa xornada laboral ou recibir un trato cando menos desconsiderado de calquera cargo superior.

O Sindicato está levando a cabo unha campaña de información para concienciar ao persoal de que non pode aceptarse sen máis a submisión incondicional, e o "cala e asinte" non forma parte do contrato de traballo. Nin a lei, nin as propias normas internas do BBVA auspician a situación actual.

Ao tempo, denuncian que os beneficios sociais seguen sen ser homologados para os distintos colectivos de traballadores/as integrados no Grupo BBVA despois de seis anos, e mentres os resultados económicos da empresa seguen a multiplicarse, pero as subas salariais do persoal non chegan ao IPC.

A Sección Sindical da CIG manifesta que ten unha dura loita por diante, subliñando que é traballo de todos e todas os empregados/as.

Histórico acordo no Banco Pastor

Tras unha longa negociación, no mes de xullo pechábase o "Acordo Marco de Beneficios Sociais e Melloras na Conciliación da Vida Persoal e Profesional" no Banco Pastor, que recolle melloras laborais en numerosas materias.

As relacións laborais no Banco Pastor teñen entrado nunha nova etapa coa sinatura, a finais do mes de xullo, dun acordo moi amplo de melloras extra convenio.

O acordo recolle medidas en materia de préstamos, tanto os destinados para a adquisición de vivenda, como os de xuros cero, os especiais, e tamén dos anticipos. Así mesmo, estende o seguro de vida a todo o cadro de persoal.

Regula a categoría mínima para o persoal apoderado: no nivel VI para directores/as, e no nivel VIII para interventores/as, superando o establecido no Convenio Colectivo da Ban-

ca. Inclúe melloras nas vacacións e na libranza de sábados. Establece un paquete de medidas en materia de conciliación da vida persoal e profesional que inclúen diversos permisos e axudas, así como axuda e protección para as vítimas de violencia de xénero.

Dende a Confederación Intersindical Galega, sindicato maioritario nesta entidade financeira e impulsor desta negociación, avalíouse o acordo como moi positivo xa que establece un novo marco de relacións laborais e inclúe importantes melloras en numerosos aspectos para todo o persoal da empresa.

Preacordo no Convenio de Oficinas e Despachos de A Coruña

Ante a falta de avances na negociación do Convenio Colectivo de Oficinas e Despachos provincial de A Coruña, que habitualmente está asinado no primeiro trimestre do ano, a finais do mes de agosto patronal e sindicatos chegan a un preacordo salarial.

O preacordo establece unha suba salarial a conta, consistente nun 3% para o ano 2006, en todos os conceptos salariais e para todo o persoal afectado polo Convenio, que será devengada antes do 31 de outubro de 2006. Ao mesmo tempo, acordouse unha revisión salarial a 31 de decembro de 2006, que será do IPC real máis un punto, e será abonada na correspondente nómina do mes de febreiro de 2007.

A sinatura deste preacordo pola parte sindical quedou supeeditada á previa aprobación do mesmo nas asembleas de traballadores e traballadoras convocadas ao efecto.

As dúas partes se comprometen no mesmo acordo para retomar a negociación do vindeiro Convenio na primeira quincena do mes de novembro deste ano. Con este preacordo os traballadores e traballadoras do sector de Oficinas e Despachos da provincia de A Coruña terán garantido o mantemento do poder adquisitivo mentres dure a negociación.

A patronal pretende introducir cambios de moito calado no actual texto do Convenio, de aí que a nova negociación poda adiarse no tempo.

A CIG convocou asembleas de afiliados/as que finalmente decidiron subscribir o preacordo dado o compromiso para retomar a negociación, malia considerar que non supón un avance en materia salarial.

Este Convenio é aplicado en asesorías, despachos de avogados, na Administración privada en xeral, etc, ademais de nas subcontratas do sector financeiro.

balance  sindical

www.galizacig.com/boletins

Edita: Federación de Banca, Aforro, Seguros e Oficinas da CIG (Confederación Intersindical Galega). **Enderezo:** Rúa Gregorio Espino, 47 entrechán. 36205-Vigo (Galiza). **Tel:** 986 827931, 986 827932. **Fax:** 986 262844. **e-mail:** banca@galizacig.net. **Internet:** http://www.galizacig.com.
Comisión de propaganda: Clodomiro Montero, Sefi Romero, Chema Montero, Serafín Otero e Pilar Cebreiro. **Edición electrónica:** Fernando Pol. **Maquetación e deseño:** Departamento de Propaganda da CIG. **Imprime:** Bauprés Editores.