

# balance sindical

decembro 2005 / nº 17

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

Os salarios subiron un 2,85% sen percibir atrasos

## Nova perda salarial para o persoal de Banca

Os salarios dos traballadores e traballadoras da Banca perderán unha vez máis poder adquisitivo. A CIG estuda posibles medidas para paliar esta perda coas negociacións a nivel de empresa.

**O** IPC, indicador no que se referencian as subas salariais na maioría dos convenios, subiu un 3,4% a mes de novembro do presente ano, o que augura unha nova perda salarial para o persoal da Banca privada.

O convenio asinado por AEB, CCOO e UGT establece unha suba do 2,85% sen dereito a percibir atrasos se o IPC, como está previsto, supera esta cifra. Cabe destacar que este indicador de referencia despreza a suba do prezo da vivenda, que foi dun 16,6% neste ano, polo que a perda de poder adquisitivo é aínda maior.

Fronte a esta baixada dos salarios do persoal, a suba dos beneficios e das retribucións dos altos directivos está máis que asegurada.

Ante esta situación, a CIG estuda varias alternativas para tra-



Manifestación da CIG en Pontevedra en novembro de 2003.

tar de paliar, coa negociación a nivel de empresa, a desfeita que representa salarialmente o convenio estatal da Banca, xa que semella imposible reabrir a Mesa de negociación para esixir unha suba xusta de acordo co esforzo do persoal do sector.

Para a CIG é necesario avaliar por separado a situación de

cada banco, xa que nos que hai maiores beneficios, hai máis marxe para negociar.

Haberá que agardar ao peche definitivo do IPC deste ano para poder avaliar o alcance dunha nova perda salarial case segura. Pero semella que o sindicalismo nacionalista e de clase non vai quedar de brazos cruzados.

## Os convenios galegos suben de media un 3,52%

**O**s convenios negociados este ano en Galiza tiveron unha das subas salariais medias máis altas do Estado.

O Ministerio de Trabajo fixo público no seu boletín estatístico de outubro a suba media dos convenios negociados a nivel das Comunidades Autónomas ata setembro do presente ano.

Segundo o Ministerio, a suba media dos convenios negociados en Galiza foi dun 3,52% fronte ao 2,73% da media intercomunitaria.

Só en Euskadi, cunha suba media do 4,06%, superan a Galiza.

Este dato, malia ser parcial xa que non ten en conta os convenios de ámbito estatal, pon en evidencia o importante papel do sindicalismo nacionalista na negociación colectiva e a validez do seu modelo baseado na reivindicación e na mobilización.

Ademais, contrasta cos pobres resultados obtidos cos métodos conciliadores e pactistas das centrais sindicais estatais.

### Sumario

Sanción a Banesto 2

Eleccións en Bosch 2

Caixas de Aforros 3

Horarios especiais en oficinas do BBVA 3

Xubilacións no sector financeiro 4

# A Inspección de Traballo sanciona a Banesto pola extensión ilegal da xornada

## A CIG esixe o cumprimento do horario laboral

O pasado 26 de outubro, perto de sesenta representantes sindicais da CIG denunciaron unha vez máis na rúa, nesta ocasión na cidade de Vigo, o incumprimento alarmante e sistemático do horario establecido no convenio colectivo.

**A** Sección Sindical da CIG en Banesto convocou unha concentración de delegados e delegadas ante a Oficina Principal do banco en Vigo para protestar polo fraude das horas extras ilegais.

Esta oficina do Banesto en Vigo fora obxecto dunha visita da Inspección de Traballo, no pasado mes de agosto, despois de ser denunciada pola CIG, constatando que varias persoas estaban traballando fóra do horario legal. Horas extras non declaradas, non pagadas nin cotizadas á Seguridade Social.

Non era a primeira vez que a Inspección de Traballo sancionaba a este centro de traballo, xa que fai uns meses Banesto pagou unha multa de



Concentración da CIG diante da Oficina Principal de Banesto en Vigo.

9.000 euros por unha sanción anterior polo mesmo motivo.

Semella que ás entidades financeiras lles resulta máis rendible pagar as sancións que cumprir a xornada e facer novas contratacións, se o

necesitan, para sacar adiante a carga de traballo. É curioso que haxa unha clara correspondencia entre o número de postos de traballo amortizados nos últimos anos no banco e o volume de horas extras realizadas.

## A CIG entra no comité de empresa de Bosch en Vigo cun 41% dos votos

O día 30 de novembro celebráronse eleccións sindicais parciais na empresa de Telemárketing Bosch Security Systems, conseguindo a CIG quedar como segunda forza. Ata o de agora a representación sindical era de CCOO con 5 delegadas.

**C**ontinúa o avance da CIG no sector de Telemárketing, desta volta na Comarca de Vigo.

Na empresa Bosch, a maior de Telemárketing nesta cidade, veñen de celebrarse eleccións parciais por aumento do cadro de persoal. Ata hoxe o comité estaba integrado por 5 delegadas e houbo que elixir 4 máis.

Os resultados foron os seguintes:

	Votos	Deleg.	%
CIG	57	1	41,0%
CCOO	58	2	41,7%
UGT	24	1	17,3%

Aínda que a participación foi moi elevada fronte ao anterior proceso, un 60% do persoal non tiña dereito a voto xa que son traballadoras e traballadores de empresas de traballo temporal, ETT's.

Precisamente a alta taxa de temporalidade é un dos primeiros asuntos que a CIG pretende abordar a curto prazo, xunto coa reclasificación profesional do persoal de algúns departamentos e erros por parte da empresa nas retencións por IRPF nas nóminas.

A CIG destacou este resultado que considera moi positivo, xa que só contou cos catro días efectivos de campaña electoral para dar a coñecer a súa alternativa aos traballadores e traballadoras.

O incremento de afiliación neste sector e a progresiva implantación da CIG nas eleccións sindicais teñen como obxectivo a consolidación dun movemento sindical que permita incidir na negociación colectiva para mellorar as condicións laborais neste novo sector en expansión.

## Asinado un Acordo de conciliación da vida laboral e familiar no Banco de Galicia

As mulleres vítimas de violencia de xénero que traballen no Banco de Galicia contarán con facilidades laborais no que se refire á petición de traslados, permisos ou concesión de anticipos, segundo recolle o acordo de conciliación da vida laboral e familiar asinado coa representación sindical.

Tamén se contemplan medidas de protección para as traballadoras embarazadas e excedencias para coidado de familiares. Recolle un cheque axuda gardería de 60 euros ao mes para todo o persoal con fillos/as menores de 3 anos e axudas para o persoal con descendentes con minusvalías.

Outro aspecto novedoso é a excedencia por fins solidarios, que poderá solicitar todo o persoal cunha antigüidade mínima de 2 anos, para participar en labores solidarias debidamente acreditadas.

## Crispación política encol das Caixas de Aforros

# As Caixas de Aforros no ollo do furacán

As condonacións de débeda ao PSOE por parte de La Caixa, ou a condonación de 300 millóns ao PP por parte de Caixa Galicia no ano 1996, sitúan ás caixas involuntariamente no centro do debate político.

**C**o fin de frear a OPA de Gas Natural sobre Endesa, o PP ten sacado á palestra a condonación de préstamos ao PSC por parte de La Caixa.

Menor repercusión tivo na prensa a noticia de que o PP tamén se beneficiou de condonacións de préstamos por parte de outras entidades de aforro; en concreto Caixa Galicia condonou 300 millóns de pesetas ao Partido Popular en 1996, ano no que os traballadores/as cobraron unha suba salarial por baixo do IPC.

Aínda a día de hoxe un 75% dos representantes políticos na Asemblea Xeral de Caixa Galicia son altos cargos do Partido Popular, unha presenza abafante, polo que a condonación de préstamos a este partido, é algo escandaloso que debería ser investigado pola Fiscalía Anticorrupción.

Pero o novo goberno autonómico encabezado polo socialista Pérez Touriño semella estar pouco disposto a modificar a Lei de Caixas do Parlamento galego, un calco da Lei Financeira que o seu propio partido rexei-



BALANCE SINDICAL

Concentración en Compostela contra a privatización das Caixas de Aforros.

tou no Parlamento español na pasada lexislatura.

Para a CIG é necesario modificar a Lei de Caixas de Aforros co fin de modernizar e democratizar o seu funcionamento baixo unha perspectiva de país, afastando a posibilidade de pri-

vatalas. Tamén destaca que por exemplo coa actual lexislación e os actuais Estatutos de cada caixa, os sindicatos non poden exercer a representación dos traballadores/as nos órganos de goberno, caso inédito que vulnera o dereito á liberdade sindical.

## O BBVA rebenta o horario de convenio

CCOO, UGT, CC e CGT veñen de pactar un horario especial para as oficinas denominadas SFP (Servizos Financeiros Persoais) que pode ser extensivo a unha gran parte do persoal.

**O** BBVA anunciou que ten un Plano en marcha para converter en SFP todas as oficinas que contan con máis de 6 empregados ou empregadas, polo que o novo acordo podería supoñer a implantación da xornada partida para a maior parte do persoal deste banco.

En principio o acordo, que non foi asinado pola CIG nin polos sindicatos vascos ELA e LAB, autoriza á empresa para abrir polo serán 400 oficinas en todo o Estado (10 en Galicia). A cambio, o persoal afectado percibirá un salario equivalente ao de nivel VIII máis un complemento anual de 1.500 euros.

O horario non é fixo, xa que establece bandas de entrada e saída, polo que será imposible realizar un con-

trol da xornada laboral real que fagan os traballadores ou traballadoras destes centros.

Inicialmente toda a representación sindical opoñíase á implantación da xornada partida nestas oficinas e incluso estaba presentado un conflito colectivo, polo que a sinatura deste acordo causou extrañeza entre o cadro de persoal.

Se os afectados/as non aceptan o novo horario, a empresa procederá a trasladalos a outro centro de traballo no que non sexa de aplicación, como xa aconteceu en casos anteriores.

Para a CIG, este acordo supón a desregulación do horario de convenio sentando un precedente no BBVA, pero tamén no resto do sector financeiro, xa que é ben coñecida a inten-



BALANCE SINDICAL

Contenedor de convenios do BBVA.

ción de todas as empresas de ampliar o número de oficinas que poden abrir polo serán.

# Xubilacións a tempo parcial en Caixa Galicia

Finalmente Caixa Galicia puxo en marcha o plano de xubilacións a tempo parcial proposto pola CIG e previsto inicialmente para o mes de febreiro. O persoal maior de 60 anos pode xubilarse e tamén se regulariza a temporalidade.

**A** proposta de xubilacións a tempo parcial con contrato de relevo posta en marcha en Caixa Galicia está a ter unha boa acollida entre o persoal maior de 60 anos.

A empresa oferta unha retribución do 85% bruto, e acordou coa CIG que esta contía será actualizable anualmente conforme ao Convenio, incluíndo todas as melloras en materia de complementos e beneficios sociais, superando a porcentaxe de acordos anteriores.

Por outra banda, o INSS continúa cotizando polas persoas que se xubilen parcialmente ata os 65 anos, polo que non se establecen coeficientes reductores como nas xubilacións anticipadas que se facían anteriormente.

O aforro de custes para a empresa con este sistema é considerábel. Por unha banda aforra o 15% do salario bruto anual e por outra, como o traballador/a pasa a cobrar unha pensión da Seguridade Social, aforra uns 25.000 euros de media neste concepto.

Segundo os cálculos da CIG, aínda descontando o custe do relevista, Caixa Galicia podería aforrar ata 15.000 euros ao ano por xubilado/a.

Para evitar que a empresa se lucre con cargo á caixa da Seguridade Social, o acordo coa CIG contempla que o persoal que substitúa a estas persoas será fixo, coa conseguinte bonificación do 25% nas cotizacións durante os dous primeiros anos. A empresa comprometeuse tamén a cubrir as baixas estruturais actuais regularizando a situación dun bo número de traballadores e traballadoras que actualmente teñen contrato temporal.

Implantarase así mesmo un novo sistema de selección de persoal restrinxindo a utilización das Empresas de Tránsito Temporal para un número moi reducido de casos xustificadas.

Como novidade fronte a outros acordos similares no sector, non se amortizarán postos de traballo en Galicia, senón que incluso se reforzará a rede de oficinas no país.

Inicialmente ao plano poden acollerse 90 persoas no ano 2005 e outras 72 no 2006 se continúan as actuais condicións, xa que o Ministerio de Tránsito elabora unha reforma para endurecer as condicións das xubilacións a tempo parcial.

## Caixanova terá un acordo de conciliación da vida laboral e familiar

Como xa informamos no nº 15 do Balance Sindical, en Caixanova se estaba negociando un Protocolo de actuacións internas para os casos de acoso moral e sexual. A Sección Sindical da CIG propuxo que este protocolo formase parte dun acordo de conciliación da vida laboral e familiar, como os xa existentes na maior parte das empresas do sector financeiro.

Despois de varias reunións, a Sección Sindical da CIG deu a súa conformidade á sinatura do Protocolo que incluírá unha cláusula de compromiso de negociación dun acordo máis amplo en materia de conciliación.

Para a CIG, unha Caixa de Aforros debe establecer medidas de apoio ás familias máis alá dos mínimos legais, e espera que en Caixanova se logre un acordo de conciliación que mellore os mínimos establecidos no convenio colectivo.

## O Banco Simeón negocia un plano de prexubilacións

O Banco Simeón porá en marcha un proceso de prexubilacións para un grupo de entre 28 e 30 persoas.

Con esta medida, a Entidade quere dar saída ao persoal dos departamentos de Servizos Centrais dos Bancos Simeón, Extremadura e Luso Español, despois de decidir trasladar a súa sede central a Madrid.

As condicións da proposta, que vai dirixida ao persoal maior de 58 anos, estanse a negociar coa representación sindical.

O Simeón, que vén de levar adiante unha ampliación de capital de 275 millóns de euros, ten un plano de consolidación a 5 anos que inclúe a apertura de máis de 100 oficinas, polo que o mantemento do emprego e a recolocación do persoal que non poda acceder á prexubilación está garantida.

## O SCH ten máis persoal prexubilado que en activo

Un 83% dos 600 contratos realizados polo banco son temporais, e deles, un 48% son contratos eventuais e un 35% son en prácticas.

**A**o longo deste ano 1.000 traballadores e traballadoras deixaron o SCH, acolléndose 600 destas persoas ao acordo de prexubilacións. Como contrapartida o banco contratou a 600 persoas, das que só un 17% tivo un contrato fixo.

Coas baixas deste ano o cadro de persoal a nivel estatal sitúase en pouco máis de 20.000 persoas, nunha empresa na que as persoas xubiladas e prexubiladas son perto de 33.000.

O SCH merece figurar no libro Guinness dos récords, xa que ten máis persoal pasivo que productivo.

Pero o máis grave é que o pouco emprego que se crea é precario. Segundo datos da propia empresa un 83% dos contratos realizados para cubrir estas baixas son temporais, un 48% destes contratos son eventuais e un 35% son en prácticas.

A maiores, habería que engadir as persoas con contrato de posta a disposición vía ETT's, máis de 1.000 persoas para reforzo de diferentes campañas comerciais que a Entidade ten en marcha.

O SCH ten o récord en beneficios, pero tamén en precariedade.

**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:** Pablo Carreira Leis, Clodomiro Montero Martínez, Sefi Romero Álvarez.

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