

balance sindical

outubro 2002 / nº 5

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

As asesorías da CIG presentaron as primeiras demandas xudiciais

Auxiliares administrativos das caixas de aforro reclaman o ascenso de Categoría

No sector de aforro na Galiza máis de 1.200 traballadores/as teñen a categoría de auxiliar administrativo, sen que estea regulado por Convenio un sistema de promoción profesional.

DENDE que hai 20 anos desapareceu no XIII Convenio Colectivo Estatal de Aforro o ascenso por antigüidade, non se regulou sectorialmente ningún sistema de promoción profesional alternativo, dando lugar a un gran fraude. Os auxiliares realizan as mesmas funcións que os oficiais, pero cobran menos. A falta dun sistema de promoción profesional supón o maior fracaso do Marco Estatal de Negociación Colectiva e polo tanto do sindicalismo centralista.

O persoal de nova entrada accede ás entidades coa categoría de Auxiliar Administrativo C, ascendendo por antigüidade exclusivamente ata Auxiliar A. Esta categoría é o tope; xa hai casos de traballadores/as prexubilados nela despois de toda unha vida laboral.

Tanto nas kutxas vascas como nas grandes caixas de estalvis catalanas existen sistemas de ascenso; nas primeiras, que non están no Convenio Estatal conservan o ascenso que anteriormente estaba en vigor para todo o Estado; nas segundas, negociaron a nivel de empresa o ascenso ata Oficial Segunda.

Nos últimos meses, a raíz dunha sentenza do Tribunal Supremo que cualifica a categoría de auxiliar como "transitoria e de aprendizaxe", a CIG fixo unha proposta ás Direccións das distintas Caixas tratando de abrir unha vía de diálogo. A proposta, que enlaza coa Formación Interna contemplando a creación dunha carreira profesional con cursos específicos,



Mobilización en Vigo de traballadores e traballadoras de Aforro.

cos, é unha alternativa viable e incluso subvencionable segundo o Acordo Estatal de Formación Profesional.

Ante a xordeira interesada das Caixas, as asesorías xurídicas do sindicato nacionalista traballan na presentación de entre trinta e corenta demandas de auxiliares administrativos que reclaman a categoría de Oficial Superior. A diferenza salarial anual supera os 6.000 euros ao ano, só no salario base.

Nunha situación similar atópase o colectivo de Oficiais Segunda, xa que tampouco teñen regulado ningún sistema de carreira profesional. Dentro desta campaña o pasado día 28 de setembro tivo lugar o acto lúdico reivindicativo: a "I Ascensión de Auxiliares de Aforro a Pena Trevinca", acto no que un grupo de auxilia-

res e compañeiros/as da CIG, ascenderon á montaña máis alta de Galiza.

Páxina 3

Sumario

Información das Seccións Sindicais	2
Auxiliares Aforro	3
Prexubilacións SCH	3
Saúde Laboral	4
Convenio Aforro	4

BALANCE SINDICAL

No BBVA imponse o españolismo fronte ao internacionalismo

A Dirección da empresa xunto con UGT e CCOO, pacta a exclusión dos sindicatos que promoveron o Comité de Empresa Europeo.

COMO xa se informaba no Balance Sindical nº 1 do mes de xaneiro, a CIG, a Comissão de Traballadores do BBVA-Portugal, ELA e LAB de Euskadi e a CDFT do Estado francés, aprobaran o 30 de novembro en Allariz promover un Comité de Empresa Europeo no BBVA, ao abeiro da Directiva Europea 94/95 do Consello Europeo.

A iniciativa da CIG, pioneira en Europa, sufrira anteriormente o boicot dos sindicatos españois, malia que trataba de avanzar na mellora das condicións laborais en todo o banco coordinando o traballo sindical a nivel continental. O acordo entre as centrais sindicais galega, por-

tuguesa, vascas e francesa obrigou á empresa a constituir o Comité conforme á norma europea. Unha vez obrigada por lei a constitución do Comité, a Dirección da empresa pactou que a representación correspondente aos traballadores e traballadoras do Estado español recaera en CCOO e UGT.

Púxose en evidencia que o “pretendido” internacionalismo, que xustifica o modelo centralizado de relacións laborais, non é máis que un españolismo rancio e anti-europeista. Ao fin o Comité de Empresa Europeo sen a presenza dos sindicatos que o impulsaron quedou baleiro de contido e hoxe está paralizado.

O traballador que denunciou acoso moral foi despedido Novo despedimento improcedente no Banco Pastor

A Sección Sindical pediu o cese dos responsables de RRHH, ao tempo que amosou a súa preocupación polo crecente número de despedimentos improcedentes.

Alexislación laboral prevé que cando un despedimento é declarado improcedente sexa opción do empresario readmitir ou indemnizar. No Banco Pastor estanse a producir nos últimos anos un elevado número de despedimentos que son considerados improcedentes polos maxistrados, optando sempre o Banco polas indemnizacións. O último produciuse despois de que o traballador denunciara o acoso moral a que estaba sometido por parte dunha apoderada da Oficina de Empresas de A Coruña. O proceso iniciouse coa imposición dunha sanción por falta moi grave con perda definitiva do grupo profesional e rematou co despedimento por “indisciplina a su inmediata superior”.

É de salientar o manifestado polo xuíz na sentenza de improcedencia cando afirma: “O certo é que o actor expón ante os seus xefes inmediatos unha sospeita sobre un directivo e sen comprobación algunha sobre a veracidade ou non deses feitos procede ó seu despedimento”. “...Non cabe confundir a confianza esixible nas relacións de

banca que de xeito reiterado ten sinalado o Tribunal Supremo a que a empresa se refire na súa defensa, coas adhesións inquebrantables ao superior xerárquico, do que non é posible facer reproche algún. Elo sen ignorar o carácter privado da reunión na que se fan as devanditas alusións, a inmediata reacción dos mandos presentes denunciando ao actor pero sen comprobar as denuncias ou mellor, denuncia, a imposibilidade do actor de efectuar alegacións previas ao seu despedimento, ou incluso probar as súas afirmacións”. “...en consecuencia non se aprecia a existencia de deslealdade ou abuso de confianza alegada, senón todo o contrario, e menos ofensas a superiores polo menos mentres non se acredite a inexactitude da imputación”.

Esta sentenza como outras anteriores, pon en evidencia as actitudes e aptitudes dos actuais responsables de Recursos Humanos no Banco Pastor: o regueiro de despedimentos inxustificadas e as sentencias favorables aos traballadores/as despedidos falan por si sos.

Comerciais de Banesto comen pizza no banco

O Xefe de Recursos Humanos desculpouse publicamente.

A prolongación ilegal da xornada é un dos maiores problemas laborais do sector financeiro, con especial incidencia na Banca. Ao longo dos últimos anos, foron varias as campañas de concienciación do persoal deste sector, e de denuncia pública contra esta situación. No primeiro trimestre deste ano a CIG presentou denuncias nas catro Inspeccións de Traballo provinciais de Galiza, contra todas as entidades financeiras que operan no país. A día de hoxe, a Inspección non deu en sancionar a ningunha das empresas. Esta realidade que padecen a maior parte dos traballadores e traballadoras está a provocar situacións que raian no absurdo en máis dunha entidade.

O pasado 6 de setembro os comerciais da oficina principal do Banesto en Ourense foron convocados polo xefe de Zona para entrevistas individuais que se alongaron ata as 19 horas, encargándolles unha “pizzas” para xantar no mesmo local de traballo.

O día 13 de setembro a CIG convocou unha Asemblea de traballadores e traballadoras da oficina para propoñer unha demanda colectiva por acoso moral e unha concentración de delegados/as. Posteriormente establecerónse contactos coa Xefatura de Recursos Humanos en Galiza, recoñecendo a incorrección total dos feitos e propoñendo unha reunión cos empregados/as da oficina para pedir desculpas a cada unha das persoas afectadas.

Á reunión que tivo lugar o día 16 en Ourense asistiu o xefe de Recursos Humanos, o xefe de Zona e a maioría dos traballadores/as afectados, que decidiron dar por boas as desculpas quedando desconvocados os actos previstos pola Sección Sindical.

Feitos similares foron denunciados hai dous meses polo persoal dunha oficina do rural do Banco de Galicia en A Coruña; daquela o menú do día foran bocadillos.

Auxiliares de Aforro ascenderon coa CIG

Na primeira mobilización de auxiliares administrativos das caixas, o pasado día 28 de setembro tivo lugar un acto lúdico reivindicativo de ascenso a Pena Trevinca. As bandeiras de Galiza e da CIG ondean hoxe sobre a montaña máis alta do país.

FORON 30 quilómetros polos cumios máis altos do país, nunha marcha de oito horas, ata completar o ascenso a Pena Trevinca, o teito de Galiza con 2.127 metros. Ás once da mañá un grupo de auxiliares e militantes da CIG saíron dende a localidade de Vilanova no Concello de A Veiga, co obxectivo de ascender nunha primeira etapa ata o Pico Maluro, de 1.943 metros de altitude. A dureza da suba fixo que xa dende un primeiro momento se formaran diferentes grupos, quedando atrás varios compañeiros e compañeiras.

Tras dúas horas e media de ascensión só 15 persoas acadaron o primeiro cumio; alí houbo un breve descanso para comer e gozar da beleza das paisaxes que se contemplaban dende o Maluro. Na segunda etapa, que levaría dende o Maluro ata a Trevinca, o grupo reduciuse a oito persoas. Novamente a dureza das pendentes, o sol e a falta de auga disgregaron ao grupo. Despois dunha hora, só cinco montañeiros/as continuaron cresteando polo alto da serra, percorrendo un estreito sendeiro con imponentes farallóns ós dous lados. Finalmente, serían estas cinco persoas as que chegarían ao cumio tras catro ho-



XOSÉ LOIS FREIRE

O grupo que finalmente chegou ao cumio de Pena Trevinca.

ras e media de ascenso; especialmente duro foi o tramo final, pero o teito de Galiza foi coroado.

Tras un breve descanso houbo que descender ao nacemento do río Xares na procura de auga; dende alí un novo ascenso ata o alto do Sextil, para posteriormente nun duro descen-

so de tres horas e media campo a través, chegar de volta a Vilanova, onde o resto do grupo tiña preparada unha calorosa benvinda. A dureza do terreo, o sol e a falta de auga non puideron impedir que os auxiliares ascendesen ás Trevincas; nada impedirá que ascendan nas Caixas.

Nas kutxas vascas e nas caixas de estalvis catalanas a categoría de auxiliar administrativo de aforro conserva o ascenso por antigüidade

Segundo a Dirección do Santander Central Hispano non haberá máis prexubilacións

A responsable de Recursos Humanos da empresa a nivel galego deu por rematados os procesos de prexubilación no SCH.

NUNHA recente reunión mantida en Ourense coa responsable de RRHH do banco en Galiza, a empresa deu por rematado o proceso de reestructuración do banco trala fusión do Banco Santander co Banco Central Hispanoamericano; as prexubilacións previstas para este ano, que afectarían a 1.500 traballadores e traballadoras, poderían ser as últimas.

Desta maneira, poríase fin á destrución de emprego vía prexubilacións, que caracterizou a política de relacións laborais dende a fusión, malia que o banco non descarta posibles prexubilacións puntuais. No período 1993-2002 o grupo SCH pres-

cindiu vía prexubilacións de case 30.000 traballadores/as en todo o Estado segundo fontes do Banco de España, cun custe próximo aos 600.000 millóns de pesetas.

O proceso de concentración concretouse en Galiza co peche dun 30% dos centros de traballo, e nos últimos

catro anos houbo unha destrución de emprego do 26,89%.

Despois dunha etapa de forte destrución do emprego e, unha vez axustado o cadro de persoal, dende a CIG agárdase unha nova etapa que se caracterice pola creación de emprego estable e de calidade.

Cadro de Reducción de Postos de Trabajo

Provincia	Novembro 98	Xuño 2000	Xuño 2002
A Coruña	529	475	390
Pontevedra	414	351	306
Ourense	161	151	118
Lugo	138	122	94
Total Galiza	1.242	1.099	908

A oficina como lugar de traballo

O Gabinete Técnico de Saúde Laboral, xunto coas Federacións de Banca e Administración Pública elaboraron unha xornada formativa de prevención.

O día 9 de outubro tivo lugar en Compostela unha xornada de formación en materia de saúde laboral para delegados e delegadas de prevención, dedicada monograficamente ao tema "A oficina como lugar de traballo".

Pola mañá, a xornada centrouse na problemática derivada do uso cotián das "pantallas de visualización de datos" e das recomendacións en materia de descanso, xornada máxima, etc. Xa polo serán analizáronse fenómenos asociados ao mundo do traballo: o estrés, o síndrome do home/muller queimado, o acoso moral e o acoso sexual.

Posteriormente, tivo lugar un debate no que participaron os máis de 50 delegados e delegadas asistentes

á xornada. No vindeiro número deste voceiro publicarase o estudo "O estrés no sistema financeiro galego", realizado a partir das auto-enquisas de saúde laboral editadas no voceiro do mes de maio.

Este estudo previo que tiña como obxectivo analizar o grao de estrés no sector financeiro, forma parte dunha campaña que se desenvolverá nos vindeiros meses co fin de coñecer aqueles factores que inciden sobre a saúde psíquica dos traballadores e traballadoras.

No último mes, e de forma experimental, analizáronse postos de traballo da rede comercial de bancos e caixas, ante o convencimento de que o alto grao de estrés vén derivado do sistema de organización do traballo.

2003: Ano de Negociación Colectiva en Caixas e Bancos

A Asociación de Cajas de Ahorros para las Relaciones Laborales (ACARL), patronal estatal do sector de aforro vén de denunciar o convenio vixente para evitar que se prorrogue, trámite legal previo para a constitución da Mesa Negociadora do Convenio Estatal de Aforro, na que a CIG está presente como sindicato máis representativo a nivel galego.

Esta negociación será a primeira dende a reestructuración da patronal tras un proceso de duros enfrontamentos entre caixas grandes e pequenas, que se saldou co cese de Ricardo Pradas como secretario xeral da ACARL. Pradas, home cercano ás pequenas entidades e que contou co apoio das Caixas Galegas, perdeu a batalla fronte a Javier Murrillo Marinas, candidato das grandes entidades.

Pola súa banda a Asociación Española de Banca (AEB), podería denunciar o Convenio actual nos vindeiros días, polo que o ano 2003 será un ano de negociación colectiva en todo o sector financeiro.

A CIG aposta por convenios de ámbito galego tanto para bancos como para caixas de aforros, e xa está a elaborar as súas propostas que inclúen varios puntos; entre eles e en materia salarial, solicitará subas que permitan recuperar poder adquisitivo e melloras na previsión social complementaria; en materia de xornada, pulará pola libranza de sábados nos bancos e xoves polo serán nas caixas, ao tempo que solicitará un compromiso de eliminación das horas extras ilegais; en materia de emprego, solicitará un plano de creación de emprego a nivel galego eliminando as ETT's e poñendo un especial énfase no control do persoal en prácticas.

Estas propostas de convenios galegos recollen tamén demandas en materia de normalización lingüística, saúde laboral, igualdade de oportunidades, etc.

Conflicto Colectivo pola redución das pagas no Convenio Estatal de Aforro

A vista no SMAC do conflito colectivo que pretende impugnar o Convenio 95-97 contra a redución do número de pagas para o persoal de nova entrada, aprazouse ata mediados de outubro.

NON chegou a celebrarse no SMAC central en Madrid, o pasado día 30 de setembro, o acto de conciliación previo a un Conflito Colectivo presentado por varios sindicatos impugnando o Convenio Colectivo Estatal das Caixas de Aforros para os anos 1995-97.

A impugnación argumentábase pola posible inconstitucionalidade da redución de pagas para o persoal de nova entrada.

A CIG, aínda que non asinara este convenio, estaba citada como parte por integrar a Mesa Negociadora do Convenio ó ter o carácter de sindicato máis representativo a nivel galego, e decidiu adherirse a esta demanda. O Convenio para as Caixas de Aforros do ano 1995-97 fora clara-

mente lesivo para os traballadores/as deste sector; introduciu a mobilidade xeográfica ata os 25 km, pactouse unha suba salarial para o ano 95 do IPC menos 3/4 de punto, e para o ano 96 do IPC menos 1/2 punto e incluía unha redución do número de pagas para o persoal de nova entrada: dúas pagas e media menos o primeiro ano, unha e media no segundo e media no terceiro. Con este convenio atrasábase durante catro anos como mínimo a homologación salarial.

CCOO, UGT, CSICA e CSIF, sindicatos asinantes do Convenio 95-97 e dos posteriores, non fixeron pública a súa decisión, malia que poderían continuar apoiando a redución das pagas para o persoal de nova entrada.