

Estudo do impacto en materia de igualdade das propostas da patronal CECA para a negociación do Convenio de Aforro

Federación de Banca e Aforro da CIG

A patronal bancaria CECA, representa a Caixabank, Bankia, Kutxabank, Abanca, Unicaja, Ibercaja, Liberbank, Caixa Ontenyent, Caixa Pollença e Cecabank. Despois de 18 meses de negociación, manteñen a súa intención de recortar dereitos, cebándose especialmente nas mulleres, cando xa sofren unha clara discriminación en materia de carreira profesional e, polo tanto, salarial.

Táboa de niveis do grupo de operacións segregado por xénero.

Grupo 1	Mulleres	%	Homes	%	Total
Nivel I	43	11,74	323	88,25	366
Nivel II	471	23,88	1.501	76,11	1.972
Nivel III	1.706	30,74	3.842	69,26	5.548
Nivel IV	3.692	39,90	5.561	60,09	9.253
Nivel V	4.230	48,58	4.476	51,41	8.706
Nivel VI	2.682	52,74	2.403	47,26	5.085
Nivel VII	5.605	61,31	3.536	38,68	9.141
Nivel VIII	5.041	65,42	2.664	34,57	7.705
Nivel IX	2.974	66,20	1.518	33,79	4.492
Nivel X	3.481	66,19	1.778	33,80	5.259
Nivel XI	2.424	65,44	1.280	34,55	3.704
Nivel XII	660	55,50	529	44,49	1.189
Nivel XIII	408	58,11	294	41,80	702
Nivel XIV	485	56,99	366	43,00	851

Decembro 2018, fonte: CECA

Os **postos de libre designación están cubertos maioritariamente por homes e, canto maior é o nivel, menor é o número de mulleres.**

Os **postos máis masculinizados** (alta dirección, directores territoriais, xefes de zona, etc.) son de libre designación, están cubertos por homes e habitualmente teñen asociados **niveis salariais do I ao VII.**

Os **postos feminizados** (subdirección, de xestión comercial, ou administrativos/comerciais), están cubertos de forma maioritaria por mulleres e teñen **niveis salariais do nivel VI ao XIV**, a maioría por baixo do nivel VIII.

Isto tradúcese nunha **fenda salarial entre homes e mulleres**, agravada porque, ademais, a **estrutura salarial sectorial e das empresas, caracterízase pola existencia de complementos de posto**.

Clasificación Oficinas:

CECA pretende eliminar os postos de subdirección, postos feminizados e teito de cristal na carreira profesional das mulleres, que teñen por convenio **niveis salariais entre o VI e o IX**. Son postos de igual valor que os postos de Dirección (mesmos requirimentos de formación obrigatoria e, polo tanto, mesma tipoloxía de carteiras de clientela e de produtos a colocar).

As entidades **crearon postos de xestión comercial**, postos feminizados, non regulados no Convenio e con niveis salariais inferiores aos postos das subdirectoras. Coa pretensión de eliminar agora as subdireccións, o novo teito de cristal serían os postos de xestión comercial.

Tamén propón CECA que cando una persoa sexa cesada, perda o nivel salarial anterior, polo que a súa proposta de **desaparición das subdireccións levaría a unha reclasificación á baixa das compañeiras**.

Modificación da clasificación profesional:

CECA tamén pretende recortar a carreira profesional por experiencia, que vai dos niveis XIV ao VIII.

A carreira por experiencia, que está limitada aos niveis máis baixos do Convenio, afecta a 15.473 mulleres (64,73%) e a 8.429 homes (35,26%). Polo que a intención de recortar a carreira profesional afecta fundamentalmente ás mulleres.

Hai que subliñar tamén que os niveis máis masculinizados perciben trienios, en tanto que os postos feminizados do nivel VIII ao XIV, non se perciben trienios.

Os **bancos asociados a CECA propoñen introducir un criterio subxectivo no ascenso por experiencia**: queren requirir un informe de un/unha superior, cando hai un nesgo de xénero nas políticas laborais, como demostra a escasa presenza das mulleres nos postos de libre designación.

Horarios:

Os **horarios flexibles, na realidade horarios sen límite e que poden ser cambiados a diario polo sistema de cita previa coa clientela, afectan sobre todo aos postos de xestión comercial que son postos feminizados**.

Naquelas **empresas nas que se incrementou o número de tardes laborais, asistimos a un incremento de compañeiras con menores a cargo, que pediron redución de xornada e salario** para poder conciliar.

Ademais, no sector hai pactado un modelo de rexistro “fake”, que facilita a fraude en materia de xornada.

Recortes Salariais propostos por CECA

Ceca propón unha serie de recortes salariais que convén analizar dende una perspectiva de xénero. Basicamente a desaparición dos trienios e o non pagamento del Plus convenio.

Desaparición trienios: CECA propón a desaparición dos trienios, consolidando nun complemento *ad personam* a antigüidade actual.

A desaparición dos futuros trienios afecta en maior medida ao persoal que hoxe non cobra nada de antigüidade, é dicir, ás persoas que están entre os niveis VIII e XIV, das que un **64,73% son mulleres.**

Plus Convenio: Naceu para compensar a mobilidade funcional, que basicamente afecta ás persoas entre os niveis VIII e XIV, e aos postos de subdirección e xestión, que asumiron funcións comerciais, tradicionalmente limitadas para os postos de Dirección.

O non pagamento da parte fixa lineal, afectaría en maior medida ás mulleres, que ocupan os niveis salariais máis baixos.

Axuda de Estudos: A axuda de estudos é un complemento social, maior para as persoas con fillos/as con necesidades especiais. A súa desaparición sería en si mesma unha medida antisocial.

Por outra parte, é un complemento lineal, polo que a súa desaparición contribuiría a ampliar a fenda salarial existente entre mulleres e homes.

Mobilidade xeográfica, ampliación proposta por CECA:

Os bancos asociados á CECA pretenden poder trasladar, incluso diariamente, ao persoal ata unha distancia de 50 km., sen que se considere a existencia de traslado e sen compensar gastos. Segundo os bancos, os transportes públicos permiten unha maior mobilidade.

Adoece dunha visión centralista que non se corresponde coa realidade. Non é certo que con carácter xeral a mellora dos transportes públicos permita unha mellor mobilidade.

No caso de Galiza houbo unha redución dos transportes públicos ao longo e ancho do territorio, tanto por ferrocarril como por autobús, especialmente no rural e nas pequenas cidades (desaparecendo liñas, paradas ou reducindo frecuencias).

Así mesmo, non se pode comparar a mobilidade nunha gran cidade que en Galiza, pola dispersión da poboación e a orografía. Cando ademais esta se aplica en procesos de reestruturación asignando novos centros de traballo de destino, que poden incrementar os desprazamentos que se realizan por parte do persoal das entidades. O que supón un maior risco de accidente *in itinere*, pero tamén un incremento do tempo de traballo por desprazamentos.

En resumo, dende a CIG consideramos preciso denunciar que os bancos asociados á CECA (Caixabank, Bankia, Kutxabank, Abanca, Unicaja, Ibercaja, Liberbank, Caixa Ontenyent, Caixa Pollença e Cecabank), pretenden aproveitar a crise provocada pola pandemia, para recortar dereitos laborais fundamentalmente ás mulleres, que xa sofren unha discriminación en materia de carreira profesional e polo tanto de salarios. E preparamos mobilizacións para dar resposta a uns recortes machistas.

Galiza, 9 de xullo de 2020