



A patronal descubre as súas intencións

Na primeira reunión do convenio fixemos entrega da nosa Plataforma e demos unha explicación das liñas básicas do que debe ser o novo convenio colectivo.

Por parte da ACARL fíxose unha exposición xeral sobre os contidos do que debe ser o novo convenio para as Caixas de Aforro, incidindo na necesidade de flexibilizar aínda máis a xestión dos recursos humanos.

Outro dos puntos que para a patronal debe ser abordado neste convenio é a antigüidade, que pretenden reorientar a actividades, funcións ou conceptos salariais que aporten maior valor engadido ás empresas.

Pretenden ampliar tamén a mobilidade xeográfica.

Por último, en canto a salarios, precisan que hai que agardar a ver o resultado global da negociación antes de poder facer propostas concretas.

Esta é a plataforma da CIG entregada a ACARL:

Plataforma Galega para o Convenio de Aforro

Ámbito persoal e funcional

Incluír ao persoal empregado nas Obras Benéfico-Sociais das Caixas.

Vixencia

Ano 2007.

Retribucións

Suba salarial ano 2007: Suba IPC definitivo 2006 + 3 puntos (5,70%).

Garantir o dereito a percibir as pagas establecidas no artigo 50.2 do Convenio Colectivo. Redución das porcentaxes para o seu cobro.

As empresas facilitaran á representación sindical datos sobre as retribucións medias do persoal desagregados por xénero e grupos e niveis salariais co fin de elaborar medidas positivas.

Regulación cargas de traballo

A nivel de empresa negociarase un sistema de regulación das cargas de traballo co fin de fixar o número de persoas a asignar a cada oficina. Para establecer este baremo terase en conta, entre outros rateos, o volume de negocio, o número de operacións, o incremento demandado nos obxectivos comerciais e o persoal adscrito á rede de oficinas.

Xornada e tempo libranza

Adaptación da xornada en cómputo anual á xornada real: 1.590 horas ao ano.

Xornada laboral: 35 horas en cómputo semanal.

Horario: Libranza dos xoves polo serán con horario de 8:00 a 15:00 horas.

Vacacións: 27 días hábiles de vacacións. Interromperanse as vacacións cando se produza unha IT que supere os 10 días de baixa.

Permisos: Licenza retribuída de 6 días sen xustificacións. Ampliación do permiso por lactación ate os 12 meses de idade.

Premio 25 anos de servizo: Unha paga extra e 27 días hábiles máis de vacacións. Por cada dez anos de servizo na empresa o/a traballador/a terá dereito a 2 días máis de vacacións ao ano.

Horas extras: Calquera extensión da xornada laboral deberá ser comunicada previamente aos Comités de Empresa.

Formación: Para favorecer a conciliación da vida laboral e familiar, a formación farase dentro do horario establecido, co fin de facilitar a participación das persoas con cargas familiares.

Mobilidade xeográfica

Dada a dispersión da poboación e a propia orografía do país, eliminar en Galiza.

Emprego

Eliminación nivel XIII.

Oferta Pública de Emprego: Regularase o acceso ás Caixas de Aforros mediante oposicións públicas.

Contratación: Será en todos os casos mediante contratos indefinidos cun período de proba máximo de 3 meses.

Calquera contratación temporal dará dereito á percepción dunha indemnización de sete días por mes traballado que se pagará rateada en cada nómina.

Utilización de ETT's: Durante a vixencia do Convenio as entidades comprometeranse á non utilización dos contratos de posta a disposición. O persoal que durante os últimos anos fora contratado por medio desta modalidade, formará parte dunha bolsa para a súa incorporación ao cadro de persoal das empresas.

Mobilidade funcional

Dividir o Grupo profesional I en dous grupos:

Grupo Técnicos: do nivel I ao nivel V

Grupo Administrativos: do nivel XII ao nivel VI.

Carreira Profesional

Alongar a carreira profesional ata o nivel VI. Redución dos anos previstos para o ascenso.

Calquera posto de apoderada/o ou con responsabilidade en calquera departamento ou oficina terá nivel V, a consolidar en 2 anos.

Cando unha traballadora ou traballador contratado temporalmente sexa nomeado para un posto de responsabilidade, o contrato transformarase automaticamente en indefinido.

Creación dun catálogo de postos definindo funcións e o nivel salarial correspondente.

Saúde Laboral

Recoñecemento dos postos de ventaíña como postos de traballo PVD (pantallas de visualización de datos). Regulación como dereito das recomendacións establecidas na Lei de Saúde Laboral.

Implantación de medidas pactadas para facer fronte ao atraco como risco laboral.

A representación sindical poderá recusar á Mutua que xestione as baixas.

Previsión Social

No ano 2003 incrementouse nun 7% a porcentaxe da base reguladora para o cálculo das prestacións por viuvez. As Caixas mantiveron nun 50% o complemento de pensións por conta da empresa, co conseguinte beneficio para as empresas. Incrementar o complemento de pensións de viuvez.

Comisión Pola Normalización Lingüística

Esta Comisión constituirase como contribución á normalización lingüística do uso do galego nas relacións laborais, garantindo o dereito das traballadoras e traballadores a utilizar o seu idioma propio.

Velará pola realización de cursos de idioma galego dentro dos Planos de Formación Profesional; a súa asistencia e bo aproveitamento do curso serán compensadas cun permiso especial de dous días libres.

As Entidades procederán á normalización de todos os impresos, operativa e da normativa interna da empresa nas diversas linguas oficiais do Estado.

Como criterio xeral para a cobertura de vacantes en oficinas situadas na Galiza, as Entidades comprometeranse a nomear traballadoras/es con coñecemento do galego falado e escrito.

Persoas con discapacidades

Dado o fin social das Caixas de Aforros, estas comprométense a elevar ata un 5% a contratación de persoas con discapacidades.



Galiza, 29 de marzo de 2007

Podes consultar a nosa plataforma de convenio na páxina web da CIG: <http://www.galizacig.com>