



Confederación Intersindical Galega
BANCA, AFORRO, SEGUROS E OFICINAS



Plataforma para o Convenio de Banca Privada

Vixencia

Ano 2007.

Salarios

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

Paga extra: Creación dunha paga extra para compensar a perda salarial dos anteriores Convenios Colectivos.

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

Complementos individuais: As empresas transformarán en complementos fixos todas as retribucións pactadas individualmente a nivel de empresa, sendo recoñecidas como salarios pensionables. Calquera complemento de nova creación a nivel de empresa deberá ser negociado coa representación sindical.

Participación en beneficios

De acordo cos resultados que obteñen os Bancos débese articular o acordar unha fórmula para que os traballadores/as poidan ter unha participación nos beneficios máis real que a existente.

Clasificación de Oficinas

A nivel de empresa negociarase a creación dun Sistema de Clasificación de Oficinas que regule as 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. Segundo esta clasificación, deberán asignarse niveis mínimos de persoal apoderado por oficina.

Definir o nivel mínimo para ocupar cada posto no grupo de Técnicos (ao igual que se fai co posto de Director/a).

Xornada e Tempo de Libranza

Xornada laboral: 35 horas en cómputo semanal. Libranza de sábados. Horario de 8 a 15.

Vacacións: Incremento das vacacións a 27 días hábiles (sen contar sábados). Redución do período vacacional. Por cada dez anos de servizo na empresa o traballador/a terá dereito a 2 días máis de vacacións ao ano.

Licenzas: Seis días de libre disposición retribuídos. Ampliación do permiso por lactación ate os 12 meses de idade.

Premio aos 25 anos de servizo: Unha paga extra e 27 días hábiles máis de vacacións.

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

Formación: Para favorecer a conciliación da vida laboral e persoal 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, eliminación en Galiza dos desprazamentos ata os 25 quilómetros.

Emprego

Eliminación de categorías profesionais: Establecer como nivel mínimo de entrada o NIVEL X.

Contratación: A contratación será en todos os casos mediante contrato indefinido, cun período de proba de 3 meses. Calquera contratación temporal dará dereito á percepción dunha indemnización de cinco días por mes traballado, que se pagará rateada en cada nómina mensual.

Utilización de ETT's: Durante a duración 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.

Integración traballadores/as discapacitados: Integración inmediata do 5% de traballadores e traballadoras con discapacidade.

Carreira profesional

Ascensos: Asimilación ao nivel VIII aos 20 anos de servizo efectivo na empresa.

Saúde Laboral

Creación dun Servizo Mancomunado Galego de Saúde Laboral. Aqueles sindicatos que teñan a condición de máis representativos, terán dereito a participar nos Comités Estatais de Saúde Laboral que se podan crear a nivel de empresa.

Recoñecemento dos postos de traballo que utilicen pantallas de ordenador 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

Creación dun complemento de xubilación para os traballadores/as posteriores ao ano 1980. Achega mínima no ano 2007 do 5% do salario cun mínimo de 1.000 euros. Dada a consideración de salario diferido destas achegas, actualizaranse anualmente na mesma contía que a suba salarial pactada nos sucesivos Convenios.

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

Comisións Internas a Nivel de Empresa

Creación dunha Comisión pola Igualdade de Oportunidades, que regulará o seguinte:

Medidas para garantir a promoción profesional das mulleres no seo das empresas camiño da igualdade real.

Eliminación da linguaxe sexista en toda a documentación da empresa.

Regulará a figura de "acoso sexual", definindo o concepto e recollendo as canles de denuncia internas, elaborando un protocolo de actuación.

Garantir e determinar períodos de descanso, cambios de posto de traballo e excedencias a compartir por xestación, lactación e maternidade.

Creación dunha Comisión pola Normalización Lingüística:

Esta Comisión constituirase como contribución á normalización lingüística do uso do galego nas empresas.

Velará pola realización de cursos de idioma galego dentro do Plano de Formación Profesional; a asistencia a estes cursos e o bo aproveitamento dos mesmos serán compensados cun permiso especial de dous días libres.

Dentro dos cursos de Formación no ano 2007, un 50% serán impartidos en galego.

As entidades procederán á galeguización de todos os impresos de persoal, da normativa interna da empresa, etc.

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