



FEDERACION DE SERVICIOS

<http://fes.ugt.org>

<mailto:ahorro@fes.ugt.org>

## PROPUESTAS DE UGT PARA EL CONVENIO DE CAJAS DE AHORRO 2007

### 1.-RETRIBUCIONES:

- Incremento Salarial: IPC previsto + 1, con cláusula de revisión al alza por el diferencial entre el IPC previsto y el final.
- Una paga más de estímulo a la producción.
- Modificación de la redacción del Art. 50.2:
  - Una mensualidad si los resultados representan menos del 1%.
  - Una mensualidad y media, si fueran iguales o superiores al 1%.
- Plus convenio: 300 €
- Supresión del nivel XIII, entendida esta propuesta como una medida salarial y no de clasificación profesional

### 2.- JORNADA Y HORARIO

- Horario de Lunes a Viernes de 8 a 15 horas.

### 3.- PERMISOS y EXCEDENCIAS.

Proponemos las siguientes medidas para la conciliación de la vida personal y familiar:

- Permiso de paternidad de 4 semanas.
- Permiso de lactancia: en el caso de parto múltiple la duración del permiso o, en su caso, su acumulación en jornadas completas se multiplicará por el número de hijos.
- Nueva redacción del Art. 38.2: Los empleados y empleadas dispondrán de 5 días que deberán justificar adecuadamente y los 5 restantes serán de libre disposición.
- Descausalización de la excedencia voluntaria.

### 4.- PLANES DE IGUALDAD.

En todas las Cajas de Ahorros se establecerán planes de igualdad.

En el Convenio se establecerán los criterios mínimos que deben recoger los planes de igualdad en cada una de las cajas.

Creación de una Comisión Paritaria Sectorial con funciones de evaluación y seguimiento en esta materia.

## 5.- PRESTAMOS VIVIENDA.

- Plazo de amortización 35 años hasta el cumplimiento de la edad de 70 años.
- Tipo de interés: 50% del euribor.
- Causa de concesión de un nuevo préstamo de vivienda habitual, la ruptura del vínculo de pareja.
- Igualdad de derechos a las parejas de hecho

## 6.- PRESTAMO ATENCIONES DIVERSAS.

- Capital mínimo 30.000 euros; al 70% del euribor y plazo de 10 años.
- Posibilidad a elección del trabajador de cuenta. de crédito.

## 7.- PREVISION SOCIAL

Aportación anual de 1.000 € al Plan de Pensiones para el personal ingresado después de la entrada en vigor del XIV Convenio Colectivo, con revalorización automática del 5% anual, o del IPC en caso de que este fuera superior.

## 8.- PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

a) Establecimiento de un sistema de clasificación/carrera profesional en servicios centrales y similares (Delegaciones territoriales, centros de gestión hipotecaria, empresas, etc). El convenio establecería unos mínimos con la obligación de traslación y adecuación en cada Caja en función de su realidad organizativa.

|  |           |
|--|-----------|
| Responsable de Área o similar:         | NIVEL II  |
| Segundo responsable                    | NIVEL IV  |
| Responsable de Departamento o similar: | NIVEL III |
| Segundo responsable                    | NIVEL V   |
| Responsable de sección:                | NIVEL IV  |
| Segundo responsable:                   | NIVEL VI  |
| Personal especializado:                | NIVEL IX  |

Se entiende por personal especializado, en Servicios Centrales o en la Red, aquel que sin tener asignadas competencias de dirección, se le requieren unos conocimientos profesionales específicos (analistas de riesgos, de mercado, gestores de banca personal, de empresas, técnicos de marketing, de telecomunicaciones, letrados, etc.) para el desempeño de su puesto de trabajo.

b) Reducción del período de prueba a seis meses.

c) Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional I (Art. 24)

- El personal que tenga reconocido el Nivel XI, promocionará a Nivel X una vez transcurridos cinco años de permanencia en el citado Nivel XI en la Caja.
- El personal que tenga reconocido el Nivel X, promocionará al Nivel IX una vez transcurridos tres años de permanencia en el citado Nivel X en la Caja.
- El personal que tenga reconocido el Nivel IX, promocionará al Nivel VIII una vez transcurridos tres años de permanencia en el citado Nivel IX en la Caja.

## **9.- CONTRATACIÓN**

Determinación de los criterios para evitar la rotación abusiva de contratos temporales en el mismo puesto de trabajo.

Incorporación a la plantilla como fijos de todas aquellas personas que en los últimos tres años hayan sido contratados durante más de 18 meses en cualquier modalidad contractual. A quienes estén ya en plantilla, reconocimiento como antigüedad de todos los meses de contratación realizados en los últimos tres años, independientemente de los períodos de interrupción entre contratos.

Complementariamente, establecer límites al porcentaje de temporales en los niveles XIII y XII

## **10.- ACUERDO SECTORIAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y VIGILANCIA DE LA SALUD.**

Declaración del atraco como riesgo laboral y, por tanto, la obligación de su evaluación y la adopción de las medidas preventivas que de ello se deriven.

Constitución de una comisión de seguridad con las competencias siguientes (entre otras que las partes acuerden asumir) de:

- Establecimiento del protocolo para la evaluación del riesgo de atraco.
- Establecimiento del protocolo para la evaluación de los riesgos psicosociales.
- Criterios mínimos para la determinación de la cualidad de usuario de PVD.
- Determinación de la estructura preventiva básica con la que deben contar las entidades, tanto global como territorialmente.
- Determinación de las enfermedades profesionales propias del sector.
- Lanzamiento de campañas específicas de prevención de enfermedades profesionales.

La comisión estará compuesta, fundamentalmente, por técnicos en las distintas materias. Creación de la figura del Delegado de Prevención Territorial (provincial), nombrado por cada uno de los sindicatos con representación en el convenio.

## **11.- AYUDAS SOCIALES**

Se abonarán los gastos no sufragados por las administraciones públicas, a los empleados, y a los hijos de estos, que sufran algún tipo de disminución reconocida, derivados de tratamientos médicos o de la adquisición de elementos necesarios para paliar su disminución, en la misma cuantía y condiciones que la ayuda de estudios para hijos minusválidos.

Incluir dentro de la ayuda de hijos a los hijos de la pareja que convivan con el trabajador.

## **12.- CONCRECIÓN DE DETERMINADAS MATERIAS QUE HAN SIDO MOTIVO DE DISCREPANCIA INTERPRETATIVA.**

- Fecha de efectos del pase de Nivel XIII a Nivel XII.
- Ayuda de estudios hijos de empleados que han cumplido 25 años.
- Acordar que, en cualquier circunstancia, el año de cumplimiento de los 25 de edad, da derecho al abono de la ayuda de estudios de hijos de empleados.
- Incorporación a los distintos apartados que correspondan, del término “disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales”.