

AHORRO DE COSTES: SUSTITUCIONES PERSONAL

Pendientes de la madre de todas las decisiones, y con el período de vacaciones normal, de Junio a Septiembre, a la vuelta de la esquina, estamos llegando a un punto de caos, improvisación e inmadurez, difícilmente superable.

Hay que ahorrar. El mensaje fue lanzado hace tiempo. De los excesos de gastos generados en años de bonanza en compra o alquiler de locales, campañas publicitarias perdidas en un cajón o pagos efectuados por informes que no sirven, nadie responde ni se responsabiliza.

En este año 2010, de más allá nada se habla, toca hacer más con menos. El personal tiene que sudar aún más la camiseta y, claro, ya huele. No habrá sustituciones, aunque dicen que nadie dijo eso, y el trabajo hay que sacarlo adelante. Tendremos que seguir sujetando a los clientes con productos menos remunerados, con menor calidad de servicio, con una imagen deteriorada por la novela de la fusión o no fusión y con la moral tocada. En CCOO nos tememos que esta medida producirá una merma en el negocio, que Caixanova no está en condiciones de afrontar.

Por no sustituir, ni se cubren las bajas por maternidad y se recurre a trasladar a otra persona desde otra oficina, sin importar la distancia ni los gastos de compensación que conlleva. ¿Esto es ahorrar?

El acuerdo de vacaciones, vigente desde el año 1.990, ha sido torpedeado. A los acostumbrados mensajes de todos los años del tipo “tienes que salir de vacaciones ahora” o “tu función no permite que cojas vacaciones en verano”, se han sumado las circulares emitidas por la Caja en las que se apelaba a la capacidad de sacrificio del personal de la red y al espíritu solidario del personal de la Central.

CCOO entendió desde un principio, y así lo comunicamos, que la etapa que nos toca vivir requiere un especial compromiso, pero nunca desde el autoritarismo, ejerciendo una presión laboral desmedida, ni sembrando confusión.

CCOO advirtió, y nos quedamos solos, que la propuesta dirigida al personal de la Central para realizar sustituciones en las oficinas iba a resultar un fracaso y generaría problemas en la red con el personal y los clientes, máxime cuando se realizaba sin contraprestaciones y sin acuerdo sindical.

La mayoría sindical, uno de los sindicatos en particular, propuso que esta medida se extendiera a todo el personal de la Central, sin restricciones, y ahora nos encontramos con que lo que escribíamos en nuestro comunicado del mes de Enero se torna realidad, una vez más: la “voluntariedad” queda en el papel y sólo en el papel. Lamentamos y censuramos que la dirección de Recursos Humanos se haya tirado a la piscina y ahora se encuentre con una difícil papeleta, sin acertar a rectificar. Desde CCOO les avisamos.

Adjuntamos el acuerdo firmado en el año 1.990, refrendado por el Pacto Laboral de Fusión de las Cajas de Vigo, Ourense y Pontevedra y vigente en la actualidad.

Estudiaremos medidas a tomar si se entiende que se conculca el derecho a vacaciones recogido en el Estatuto de Trabajadores y recordad que debéis saber con certeza vuestros días de vacaciones, 2 meses antes de cogerlas.

Para más información, podéis dirigiros a cualquier delegado o delegada de CCOO, o a través del buzón sindical.

Mayo 2010

¿negociamos? ¿conciliamos? ¿igualamos?

iii a f í l i a t e iii

En Vigo, a doce de Marzo de mil novecientos noventa.

Siendo las catorce horas, se reúnen en los locales de la Empresa Caja de Ahorros Municipal de Vigo, sitos en García Barbón, 1 y 3 de Vigo.

DE UNA PARTE, en representación de los trabajadores, el Comité Intercentros de la Caja de Ahorros Municipal de Vigo, bajo la presidencia de D^a Julia Pérez Martín, con la asistencia del Secretario, D. José Manuel Padín Avendaño, y demás vocales que suscriben este convenio.

Y DE OTRA PARTE, D. Manuel Gómez Rodríguez, en representación de la parte empresarial de la citada empresa, Caja de Ahorros Municipal de Vigo,

MANIFIESTAN:

Que en base a lo establecido en el artículo 3 y 82 y siguientes del vigente Estatuto de los Trabajadores, las partes intervinientes acuerdan modificar los pactos actualmente aplicables en materia de vacaciones anuales, de acuerdo con las siguientes

E S T I P U L A C I O N E S:

Primera.- El personal de la Caja de Ahorros Municipal de Vigo disfrutará de sus vacaciones anuales, durante la vigencia del presente convenio, en dos turnos:

1.a)- TURNO NORMAL: Que se subdivide en cuatro turnos coincidentes con los meses de JUNIO, JULIO, AGOSTO y SEPTIEMBRE.

1.b)- turno especial: Que comprende el resto de los meses del año: ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, OCTUBRE, NOVIEMBRE y DICIEMBRE.

Segunda.- Quedan obligados al disfrute de sus vacaciones dentro del "TURNO NORMAL", todo el personal fijo de plantilla de la Empresa a la entrada en vigor del presente acuerdo.

Tercera.- El personal temporal y eventual y aquél que no ostente la condición de personal fijo de plantilla en la Empresa, disfrutará sus vacaciones anuales dentro del TURNO ESPECIAL o NORMAL, de acuerdo con la normativa vigente en la empresa.

Cuarta.- No obstante lo indicado en los apartados anteriores, las partes efectúan las siguientes excepciones:

4.a)- La parte empresarial se compromete a facilitar el disfrute de vacaciones dentro del TURNO ESPECIAL al personal fijo de plantilla que lo solicite, siempre que éste no supere el diez por ciento del personal asignado a cada zona.

El personal destinado en Servicios Centrales y D.P.D podrá disfrutar de sus vacaciones anuales dentro del TURNO NORMAL o ESPECIAL, a su elección, sin sujeción a porcentaje alguno, de acuerdo con la normativa vigente.

4.b)- Dado que los TURNOS NORMALES coincidirán con meses naturales, tal y como se ha indicado en el apartado 1, los días sobrantes serán disfrutados dentro del TURNO ESPECIAL, pero la preferencia de elección para dichos días sobrantes será inversa a la aplicada para la elección del turno correspondiente, de acuerdo a lo indicado en la estipulación quinta siguiente.

Quinta.- Las preferencias en la elección de turnos de vacaciones serán las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo vigente a la firma del presente convenio, resolviéndose a favor, dentro de la categoría, de quienes tengan, mayor antigüedad en la Institución y manteniéndose la preferencia atribuida al artículo 39.2 del XIII Convenio, a favor de los empleados con responsabilidades familiares.

Sexta.- El presente acuerdo se considera en vigor a efectos de 1 de Enero de 1990.

Su duración se fija en un año, finalizando, por tanto, el 31 de Diciembre de 1990. ⁽¹⁾

En cuyos términos, en lo que las partes se ratifican, queda aprobado por unanimidad.

POR LA EMPRESA

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

⁽¹⁾ este punto queda sin efecto, ya que en el Pacto de Fusión se mantiene este acuerdo, sin límite de tiempo en cuanto a su duración.