



Unas propuestas para reflejar las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras de cajas rurales

En la última reunión de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo, Comfia.CC.OO. presentamos nuestra plataforma reivindicativa, con una serie de propuestas que pretender recoger las aspiraciones de la mayoría de los trabajadores del sector de cajas rurales. Somos conscientes de que en el sector en que trabajamos, la patronal no se caracteriza por su valentía a la hora de abordar la negociación colectiva, sino que más bien se dedica a intentar copiar lo peor de la negociación de Banca y Cajas de Ahorro.

Pero desde Comfia-CC.OO. hemos valorado que los trabajadores/as de cooperativas de crédito debéis saber cuáles son nuestras aspiraciones, qué marco de relaciones laborales deseamos, aunque seamos conscientes de que una parte de nuestras propuestas no podrán ser desarrolladas, más por la falta de visión de las empresas que por el coste o repercusión económica de su implantación.

Por ello podréis observar en nuestra plataforma que hemos puesto un acento especial en varios de sus capítulos que consideramos que van a suponer un porcentaje muy alto de desarrollo en la negociación:

1) **La mejora salarial** de los trabajadores/as del sector, especialmente en un período de bonanza económica, propiciada por varios años consecutivos de estabilidad y por el repunte producido en los tipos de interés que ha conllevado que las cajas rurales hayan encadenado dos ejercicios consecutivos (2005 y 2006) con unos resultados económicos bastante buenos.

Por ello, nuestros planteamientos en cuanto a reivindicación económica, pasan por dos líneas básicas: por un lado, una subida salarial que mejore el poder adquisitivo de nuestros salarios y una cláusula de revisión que siga garantizando, como en años anteriores, que la evolución de los precios no perjudica nuestra capacidad de compra; por otro, el establecimiento de una paga extraordinaria por productividad, es decir, ligada a los resul-

tados y beneficios de las empresas, que sea consolidable y que sea fiel reflejo a la aportación que los trabajadores/as hacemos a la buena marcha económica de las entidades. Esta paga debe ser el reconocimiento de nuestro trabajo en los momentos duros y ahora en los buenos.

2) Vamos a otorgar una importancia extrema a lo que hemos venido en denominar **Desarrollo Profesional Sostenible**. Bajo este epígrafe, presentamos una serie de propuestas en Carrera Profesional, Formación y Empleo, Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y en Igualdad de Oportunidades que deben hacer que el sector se beneficie y aproveche las sinergias que está provocando la legislación comunitaria y española en estas materias.

Así hacemos una línea de propuestas en Carrera Profesional que, avaladas por nuestro conocimiento del sector, nos pueden permitir avanzar en una materia que se fue degradando en el pasado desde la desaparición de la Ordenanza Laboral de 1975.

Hemos de continuar con la consolidación de unas categorías para directores e interventores o segundos de oficina que hagan que junto a los procesos de formación reglada y homologada que proponemos, permitan establecer un verdadero itinerario profesional, a la par que desarrollamos la carrera profesional en los Servicios Centrales y grandes centros de trabajo.

A pesar de que en el anterior Convenio Colectivo introdujimos importantes avances en materia de conciliación, la Ley 3/2007 de Igualdad abre nuevas expectativas en esta materia. Hemos desarrollado una batería de propuestas recogiendo aspectos de la ley que deben ser incluidas en el convenio y que mejorarán, a buen seguro, aspectos de permisos, licencias, excedencias, etc.

Además vamos a proponer el establecimiento obligatorio de Planes de Igualdad en las empresas,

con la aportación por parte de Comfia-CC.OO. de un protocolo de igualdad de oportunidades que debe negociarse y aplicarse en las empresas con su representación sindical.

3) Hay otros elementos muy importantes que queremos que sepáis que para nosotros ocupan una posición prioritaria en nuestra reivindicación y que vamos a tratar de incorporar:

* Para nosotros es irrenunciable el seguir avanzando en la reducción de jornada, en días de vacaciones y licencia.

* Debería ser aceptada por las empresas del sector el establecimiento de un plan de pensiones de empeo de aportación definida que permita mejorar las pensiones futuras de los trabajadores/as de cajas rurales.

* La formación va a ser uno de los elementos

cruciales en la negociación, pues vamos a proponer la realización de itinerarios formativos universales, a los cuales pueda acceder la totalidad de la plantilla.

* Vamos a luchar por mejorar los derechos sindicales, permanentemente postergados por la UNACC, que en pleno siglo XXI no quiere reconocer la importancia de nuestra función como representantes de los trabajadores.

Os adjuntamos al final de la plataforma, un cuadro comparativo que hemos elaborado condensando los aspectos más relevantes de las plataformas presentadas por los 3 sindicatos. Esperamos que os sea relevante y de utilidad para comprender el proyecto que representamos y lo que queremos que sea el marco de relaciones.

NUESTRA PLATAFORMA

1) Vigencia del Convenio.- Diferirá entre 2 y 4 años en función del calado e importancia de los temas acordados.

2) Salarios.-

a) Incremento salarial de todas las retribuciones del Convenio Colectivo en un 3,50%, con cláusula de garantía del IPC, con atrasos.

b) Establecimiento de una paga por productividad, relacionada con los resultados. (Beneficio Antes de Impuestos).

c) Otros temas salariales:

Art. 30 C.C.- Kilometraje. Establecer incrementos anuales, relacionados con el precio del carburante.

Art. 14 C.C.- Ayuda alimentaria.- El importe exento fiscalmente en cada momento. Abono de este concepto a los días en que haya jornada partida (jueves tarde) para todos (no a los de municipios de más de 15.000 h.).

Art. 38 C.C. - Ayuda para estudios. Generalizar el incremento del 50% para enseñanza universitaria y grado superior.

Art. 26 C.C. Premio a la Dedicación.- Posibilidad de hacer efectivo dicho premio en el momento del devengo, esto es a los 20 años. En cualquier caso añadir.. cese en la empresa por jubilación total o parcial o fallecimiento en activo.

Nuevo Artículo.- Compromiso de negociación en las empresas de las retribuciones variables.

3) Jornada y horarios.-

a) Libranza de todos los sábados del año.

b) Jornada de 35 horas de trabajo semanales.

c) Jornada máxima anual de 1.650 horas.

d) 24 días de vacaciones. 3 días de licencia retribuida. Establecimiento de sistemas de rotación en los períodos vacacionales.

e) Art. 16 C.C. 1.a) sustituir, en el permiso por matrimonio, 12 días laborables por los actuales 15 naturales. En el resto de los puntos aclarar que se tratan de días de trabajo efectivo.

4) Desarrollo Profesional Sostenible.-

Son necesarias una carrera profesional y unas retribuciones complementarias objetivas y transparentes, que deben negociarse en el ámbito del sector y/o de la empresa, fijando porcentajes de retribución complementaria sobre retribuciones de Convenio.

a) Carrera Profesional.

Definir, en el ámbito de cada empresa, de forma precisa las funciones de cada grupo

profesional y las funciones y perfil profesional de cada puesto de trabajo con su correspondiente nivel retributivo. Asimismo, el Convenio Colectivo debe fijar nuevos niveles mínimos para algunas funciones:

- Nivel 4 para directores de sucursal con 4 o más empleados.

- Nivel 5 para directores de sucursal de 3 empleados.

- Nivel 6 para directores de sucursal de 2 empleados.

- Nivel 7 para directores de oficinas unipersonales y resto de apoderados.

- Nivel 8 para empleados con funciones comerciales.

- Equiparación de director de sucursal con responsable de departamento.

- Subdirectores o interventores un nivel menos.

- Consolidación de niveles retributivos:

- Estos niveles se percibirán desde el momento del desempeño del cargo y se consolidarán a los tres años ininterrumpidos o cuatro años con intervalos de permanencia en el mismo.

- Reducir a 2 años el período de ascenso de Nivel 10 al Nivel 9.

- Reducir a 4 años los períodos de ascenso entre Niveles 9, 8 y 7.

- Asimilación salarial del Grupo III. Conductores y Ayudantes a Nivel 8. Ayudantes B y personal no cualificado a Nivel 9.

5) Conciliación de la vida personal y laboral - Igualdad de oportunidades.-

a) Igualdad de oportunidades y Planes de Igualdad. Desarrollo del artículo 57, del actual Convenio Colectivo, realizando un capítulo específico de Igualdad de Oportunidades, incluyendo los preceptos legales de la nueva Ley de Igualdad, en relación a derechos de información, definiciones de discriminación, discriminación por embarazo o maternidad, acciones positivas y cómo éstas deben enmarcarse en los planes de Igualdad. Se propone así mismo la creación de una Comisión de Igualdad sectorial con la finalidad de permitir la observación y el desarrollo de los Planes de Igualdad dentro de las empresas.

b) Medidas de conciliación de la vida personal y laboral, incluyendo acuerdos de otras Cajas, así como las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. También hay que incluir medidas relacionadas con las mujeres víctimas de la violencia de género.

6) Empleo.-

- Hacer excepcional la contratación temporal, limitando la misma a 1 año y máximo el 5% de la plantilla.

7) Previsión Social Complementaria.-

a) Establecimiento de Planes de Pensiones de aportación definida, relacionando dichas aportaciones con el incremento del BAI presupuestado por las Cajas Rurales para cada año.

8) Salud Laboral.-

Violencia: Adopción de medidas preventivas sobre atracos, hurtos-descuidados, violencia verbal,...

Adopción de protocolos de prevención de acoso psicológico y sexual.

Reconocimiento de usuario de PVDs para desarrollar la prevención de los riesgos laborales asociados.

9) Formación.-

a) Articular criterios que favorezcan la participación y mejora de los trabajadores en los planes de formación, como elemento estratégico de cara a su cualificación profesional, estableciendo elementos de motivación, reconocimiento y participación.

- Elementos de motivación:

- Compensar con tiempo libre la formación realizada fuera del horario laboral.

- Reconocer y difundir itinerarios formativos que favorezcan el desarrollo profesional.

- Elementos de reconocimiento:

- Garantizar la certificación de la formación recibida, estableciendo un sistema de homologación sectorial, que permita reconocer la cualificación profesional a cada trabajador, o trabajadora, independientemente de la entidad en la que preste sus servicios.

- Reconocimiento y certificación de la experiencia profesional acumulada.

- Elementos de participación:

·Garantizar la participación de los distintos colectivos en el plan de formación, preparando acciones formativas para los colectivos con necesidades específicas.

·Garantizar la participación del sindicato, como agente activo, en la detección de necesidades formativas, individuales o colectivas, y en el diseño y seguimiento del plan de formación y los itinerarios formativos.

10) Discriminación sindical y derechos sindicales.-

Establecer criterios objetivos que eviten que los representantes de los trabajadores queden excluidos de los sistemas de retribución complementaria y de la promoción en sus empresas, garantizando también la formación y el reciclaje al concluir su mandato, todo ello de conformidad y cumplimiento del Artículo 68, letra c) del Estatuto de los Trabajadores, con los siguientes criterios:

· Delegados sindicales con igual o menos de 40 horas mensuales.- Tratamiento igual que el resto de trabajadores, adecuando su evaluación a su tiempo de trabajo efectivo, con sistemas de control que aseguren anualmente que sus niveles de promoción y retribución complementaria, son similares a la media del conjunto de la plantilla.

· Delegados sindicales con más de 40 horas mensuales.- Retribuciones complementarias iguales a la media del conjunto de los trabajadores de la entidad. Promoción a la categoría media correspondiente a su tramo de edad.

· Acumulación de las horas sindicales por empresa y regulación del uso de las mismas.

· Establecimiento de un crédito horario específico (40 horas mensuales) para las funciones de Consejero Laboral.

Acumulación trimestral de horas Sindicales por Sindicatos.

Art. 54 C.C. sustituir Comités de Agrupación por Comités de Empresa.

Art. 55 C.C. sustituirlo por: Al objeto de atender las funciones encomendadas en la disposición adicional primera a las distintas Comisiones paritarias, se establece la liberación de los 9 miembros, repartidos entre los sindicatos firmantes de este Convenio con los índices de representatividad a la firma del mismo.

11) Otros temas.-

a) Préstamos de Vivienda.- Fijar el tipo de interés en el 70% del Euribor, ampliando el importe máximo del préstamo de vivienda a 240.000 euros. El plazo de devolución será de cuarenta años. Art. 36 C.C. Sustituir el 35% de máximo endeudamiento del empleado por la unidad familiar. Mantenimiento de estas condiciones al pasar a la jubilación.

b) Anticipo mensualidades.- Se establece un anticipo de 5 mensualidades igual al del art. 34º, para atenciones personales diversas. Con justificación documental (factura, presupuesto, etc.). Añadir como supuestos de dicho artículo la excedencia después de maternidad y lactancia y de 6 meses de jornada a tiempo parcial.

c) Traslados.- Regulación, de los traslados solicitados por el trabajador. Las normas, en las empresas. incluirán al menos el sistema de solicitud, publicación de vacantes, criterios de preferencia para atender las solicitudes y justificación de peticiones no atendidas.

d) Excedencias.- Art. 32 C.C. Ampliar el acceso a dichas excedencias a una vez cada cinco años con derecho a reingreso automático y reserva del puesto de trabajo.

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Apellidos y Nombre:

D.N.I.

Empresa:

Provincia

Dirección particular:

Localidad

CP

Código Cuenta Cliente: ENTIDAD

OFICINA

D C

--

CUENTA

Teléfono:

correo electrónico:

Envía este boletín a Agrupación de Cajas Rurales,
Plaza Cristino Martos, 4-7ª planta, 28015 de MADRID.
O por correo electrónico a rurales@comfia.ccoo.es.

Firma:

VIGENCIA	Dependiendo de la profundidad y el calado de los temas acordados: 2 o 4 años.	*No concretado en la Plataforma	2 años
SALARIOS	* Incremento del 3,50% con cláusula de revisión.* Paga de productividad relacionada con los resultados de las cajas. * Kilometraje en 30 céntimos/km. con revisiones en función de carburante. * Aplicar el importe exento fiscalmente, abonándose los jueves tarde. *Incremento 50% Ayuda de Estudios para Enseñanza Universitaria. * Hacer efectivo el Premio a la Dedicación a los 20 años y cobro en caso de Invalidez o fallecimiento.	* Incremento del 3,25% con cláusula de revisión. * Una paga más. * Incremento hasta 30 céntimos el kilómetro.	* Incremento del 3,50% con cláusula de revisión. * Aumentar a 3/4 de paga la 1/2 paga del artículo 28. * Aumentar el kilometraje hasta 30 céntimos/km. * Percibir el Premio a la Dedicación a los 20 años sin esperar la jubilación.
JORNADA Y HORARIOS	Libranza de todos los sábados del año y jornada de 35 horas semanales. *Jornada máxima de 1650 horas. Vacaciones: 24 días laborables con sistema de rotación. * Licencia retribuida: 3 días.	* Jornada de 8 a 15 horas de lunes a viernes, con la jornada máxima resultante. * Vacaciones: 25 días hábiles.	* Libranza de jueves tarde o sábados del 15 de marzo al 15 de noviembre. * Flexibilidad horaria para adaptar la jornada a las necesidades reales. * Posibilidad de Negociación anual de distribución de jornada a nivel de Entidad, manteniendo la libranza de sábados. *23 días laborables de vacaciones.
CARRERA PROFESIONAL	*Nivel 4 directores con 4 empleados. *Nivel 5 directores con 3 empleados. *Nivel 6 directores con dos empleados. *Nivel 7 directores oficinas unipersonales. *Nivel 8 para empleados con funciones comerciales. * Reducir a 2 años el periodo de estancia en Nivel 10. * Reducir a 4 años los ascensos a Nivel 8 y Nivel 7. Grupo III: Conductores y Ayudantes a Nivel 8; Ayudantes B y Personal No Cualificado a Nivel 9.		* Promoción de los Directores a Nivel 6 en lugar del nivel 7.
CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	* Hemos hecho un desarrollo completo en documento aparte con las medidas recogidas en la recientemente aprobada Ley de Igualdad. * Elaboración obligatoria de Planes de Igualdad en las Empresas.	*Reducción de jornada con sueldo para cuidado de menores y dependientes. *Permiso entre 1 semana y 6 meses con reingreso automático en caso de accidente de parientes. *Elaboración de un Plan de Igualdad.	* Adecuación de la Ley de Igualdad. * Dos días más de Permiso de Paternidad. * Creación de una Comisión de Igualdad.
EMPLEO	*Limitar a 1 año y un 5% de la plantilla los contratos temporales.		
SALUD LABORAL	* Adopción de medidas preventivas en atracos, hurtos descuidados, violencia verbal. * Adopción de Protocolos de prevención de acoso psicológico y sexual. *Desarrollo de la prevención en Pantallas de Visualización de Datos.	*Protocolo de Riesgo Laboral de Atraco. *Protocolos de actuaciones en acoso laboral, sexual y violencia de género. * Reconocimiento de competencia del Delegado Territorial de Prevención. * Desarrollo de prevención en Pantallas de Visualización.	
FORMACION	*Elementos de motivación: compensación con tiempo libre la formación fuera de jornada laboral; reconocer y difundir itinerarios formativos. *Elementos de reconocimiento: Garantizar la certificación de la formación recibida, con sistema de homologación sectorial. *Elementos de participación:garantizar la participación de distintos colectivos en el plan de formación; garantizar la participación del sindicato como ente activo en la detección de necesidades y en el seguimiento.		
MEJORAS SOCIALES	*Préstamos de Vivienda al 70% del euribor y 240.000 euros.* Anticipo de 5 mensualidades. *Regulación de los traslados solicitados por el trabajador. *Ampliar las excedencias para solicitarlas cada 5 años.ñ	* Ptmo hipotecario 1ª vvda: 100% de la tasación más gastos al 50% del euribor, en 25 años. * Concesión de 24.000 euros en préstamo o cuenta de crédito al 0% en 5 años.	* Préstamos vivienda: 100% precio de la misma y 30% capacidad endeudamiento de la unidad familiar. *Eliminación de comisiones.
DERECHOS SINDICALES	*Mejora de las condiciones económicas y de promoción de los delegados sindicales. *Crédito de horas sindicales para los Consejeros Laborales.*Acumulación trimestral de las horas sindicales por sindicatos. *Ampliación de las horas sindicales para los miembros de las Comisiones paritarias.	*Crédito horario de 700 horas anuales por cada miembro de la mesa negociadora. *Acumulación de horas en bolsa anual de los delegados de los comités de empresa.	
PREVISION SOCIAL	* Establecimiento de un Plan de Pensiones de Aportación Definida, relacionando las mismas con el crecimiento del BAI presupuestado por las cajas rurales		