

CCOO Federación Servicios



Convenio 2007-2010: un punto de inflexion en Generali.

Convenio 2007-2010: un punto de inflexion en Generali.

Concluimos el proceso de homogenización de las condiciones laborales en todas las Empresas de Generali en España con la firma del IV Convenio de Grupo Generali entre Empresa y los sindicatos SIEGE, COMFIA-CC.OO. y UGT.

El día 13 de marzo de 2007 va a ser una de las fechas más relevantes en la historia reciente de Generali en España: concluimos el proceso de homogenización de las condiciones laborales en todas las Empresas de Generali en España con la firma del IV Convenio de Grupo Generali entre Empresa y los sindicatos SIEGE, COMFIA-CC.OO. y UGT.

Un Convenio que nos hace trabajadores de Generali.

Doce años nos separan desde que Generali contaba con el control de Estrella, Vitalicio, Caja de Previsión y Socorro, Hermes, Vasco Navarra y Covadonga. A los pocos años centró su negocio a través de Estrella Seguros y Vitalicio Seguros. Desaparecieron o salieron del Grupo algunas Empresas (Caja de Previsión, Covadonga, Vasco Navarra), se creó una unidad de Servicios Comunes a través de una AIE y se agrupó toda su actividad bajo Generali España Holding, que pasó a constituir desde entonces el centro de decisión estratégica.

En 2002 se integró toda la plantilla en un mismo Convenio iniciando el proceso de homogenización de condiciones laborales que hoy, después de cinco años, concluimos con la firma del IV Convenio de Grupo

¿Qué comporta ello? Que por fin hemos sido capaces de crear y conformar una realidad nueva con y desde Vitalicio, con y desde Estrella. El Convenio de 2002 fue clave para ello: COMFIA-CC.OO, SIEGE y la Empresa llegamos a un acuerdo para construir Grupo Generali, también, desde Estrella. Este proceso no ha sido fácil: ni para COMFIA que, responsablemente, ha tenido que asumir impopulares decisiones ni para SIEGE que al nacer en Vitalicio ha tenido que superar un sentimiento de pertenencia muy arraigado en la plantilla. Hoy, ambos, COMFIA y SIEGE desde el conocimiento de las distintas realidades y con voluntad firme hemos decidido apostar por Grupo. Ahora podemos decir dos cosas: que los cerca de dos mil empleados que integramos la plantilla ya somos en su integridad trabajadores de Generali y que hemos conseguido finalizar un proceso de homogenización en el que globalmente todos hemos salido ganando.

Hoy contamos con las mismas condiciones laborales y vamos a contar con un Convenio que nos va a proteger durante un período de cuatro años, crucial para el desarrollo y crecimiento de Generali en España y, en consecuencia, para la mejora, consolidación y creación de empleo. Generali sigue y, por bien de todos, debe seguir avanzando; nuestro entorno es cambiante, dinámico, globalizado y con este Convenio, por su contenido y por su duración, conseguimos la necesaria estabilidad que va a permitir, entre otros factores, que nuestras Empresas crezcan en el mercado asegurador español.

Este Convenio no se entiende por sí mismo sino es desde la realidad dual que nació. Cada una de sus condiciones tiene su origen y su razón de ser: la tabla y la estructura salarial, la movilidad geográfica, la jornada, el horario, la protección social, .Todavía el factor de pertenencia y el desconocimiento de la realidad de Generali son un freno para algunos que se han quedado anclados en el pasado. Y hoy que es un día muy importante por su trascendencia en el futuro no podemos ni obviar ni olvidar la postura irresponsable y dañina de C.G.T.: no entendemos su postura contradictoria cuando afirman en la Mesa de Negociación que es un buen acuerdo ya que no se aparta de su plataforma e incluso, a título particular, vienen a reconocer que estarían dispuestos a firmarlo. ¿Qué oscuros intereses les mueven? ¿No serán acaso marionetas de otros intereses no coincidentes con los de los trabajadores? Con su actitud y con su acción sindical vemos que no han conseguido nada: no han sido capaces tan siquiera de solucionar un solo problema, ni por la vía de la negociación ni por la vía del conflicto. Hemos tenido que ser otros los que demos soluciones. Ya está bien de demagogias y de discursos populistas

En estos años hemos podido comprobar cómo desde la vía de la negociación hemos avanzado ante los retos y ante los problemas que iban surgiendo, dando solución a través de los Convenios, de la Comisión Mixta, del día a día de nuestra acción sindical ¿Quién ha solucionado los problemas de excedentes del COS? ¿Quién ha solucionado los problemas de los retenes? La CGT en la solución de los problemas siempre está desaparecida, sólo se la ve perdida en medio la calle. SIEGE y COMFIA estamos convencidos, -y la experiencia nos lo avala-, que sólo se mejoran las condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva.

Nuestras condiciones laborales homogenizadas

¿Cómo hemos finalizado este proceso de homogenización? ¿Qué supone este Convenio?
Consolidando los logros de anteriores Convenios hemos sido capaces de avanzar en:

1. **Horario en Grupo Generali:** se unifican los horarios en las Compañías y mejora en los horarios de Centros Especiales (COS e Informática), en el que debe destacarse los siguientes aspectos:

Horario General. Criterios generales:

- ◆ La finalización de la jornada, de lunes a jueves, a partir de las 18.00 horas. Es, sin dudas, un gran avance y mejora para Vitalicio pero no lo es menos para Estrella ya que, por fin y para siempre, desaparece de su horizonte la posibilidad de alargar la jornada hasta las 19.00 horas.
- ◆ La hora máxima de presencia, de lunes a jueves por la tarde, se reduce una hora en todo el Grupo pasando de las 19.30 actuales a las 18.30 horas.
- ◆ Los viernes tarde dejan de ser período laboral, a excepción de 4 viernes al año que puede utilizar el empleado que, expresa e individualmente, quiera recuperar los días de libre disposición (estos días se pueden recuperar también en las franjas de recuperación generales)
- ◆ Con carácter general se disfrutan los dos días de libre disposición, las vísperas de festivos tienen el tratamiento de viernes y la semana patronal como jornada de verano.
- ◆ Se establecen períodos de recuperación que, acordes con la pauta del Convenio General y con el resto de las principales Empresas aseguradoras, son suficientes y constituyen una medida eficiente de conciliación de la vida laboral familiar.
- ◆ Se introducen medidas de disponibilidad horaria, limitados a supuestos excepcionales y dotadas de las garantías necesarias y con los controles suficientes por la Comisión Mixta.

- ◆ La Empresa, a través de la Comisión Mixta, se somete a vigilancia y control en la aplicación de las nuevas medidas horarias introducidas.
- ◆ El tiempo que debe recuperarse por utilización de permisos o licencias recuperables lo será de mutuo acuerdo con la Empresa pudiendo utilizar períodos adicionales a los generales de recuperación.

Horario Especiales:

- ◆ Se reduce el tiempo del almuerzo en el COS a una hora comportando una reducción de media hora en el inicio o en la finalización de la jornada según el turno.
- ◆ Se eliminan los retenes de invierno en el COS y se reduce el número de los retenes de verano y Semana Patronal.
- ◆ La Empresa debe razonar y justificar los niveles de servicio que deban darse en el COS e Informática en los festivos locales y autonómicos. Computa como trabajo efectivo el tiempo de desayuno en estos festivos.
- ◆ Se regula en el COS unas horas complementarias para atender contingencias que derivadas de fuerza mayor (tempestades,..) van a comportar necesidades especiales de servicio y que con un límite de 50 horas al año van a ser tratadas como horas extraordinarias con una retribución mínima de 106 .
- ◆ En Informática se adelanta la salida media hora, llevándola a las 18.30 horas y se suavizan los actuales retenes llevándolos a las necesidades reales del servicio al eliminar el mínimo del 25%.

2. **Medidas salariales:** se incrementa el poder adquisitivo de los trabajadores, al garantizar que los salarios durante los cuatro años van a crecer según el IPC real y establecer una aportación extraordinaria al Plan de Pensiones del 1% del salario de tablas durante la vigencia del Convenio.

Se crea un Complemento salarial de 150 a los empleados de Turno de Tarde del COS que no percibieran una compensación por ello.

Se **actualizan** los capitales de los seguros de vida, accidentes, fondos y límites de préstamos y los premios de permanencia.

Creación de un **cheque regalo** por importe de 100 para los empleados en activo a entregar a finales de noviembre.

A los empleados partícipes del Plan de Pensiones de **Estrella** con ingreso anterior a 1 de enero de 2001 se les aplicará automáticamente una aportación del 3,2% de su salario pensionable.

3. **Conciliación de la Vida Laboral y Familiar:** Nuevas medidas que permiten compatibilizar la vida laboral y profesional con la introducción, entre otros:

- ◆ Incremento de 1/8 de la reducción mínima de jornada por guarda legal (jornada reducida entre el 50% y el 87,50%)
- ◆ Permiso de paternidad de 15 días
- ◆ Acumulación del permiso de lactancia en días de vacaciones.
- ◆ Incremento a dos días del permiso por traslado de domicilio.

4. **Medidas de protección de empleo:** renovación hasta el 31 de diciembre de 2010 de las medidas establecidas de protección y garantía del empleo al solucionar los excedentes individuales que se den en el Grupo. Esta es medida muy importante, única en nuestro Convenio, que se estableció años atrás cuando todavía estaba abierto un expediente de regulación de empleo y cuando la apreciación de la pérdida del puesto de trabajo era muy alta.
5. **Fondo Asistencial:** se crea un Fondo con una dotación anual de 18.000 para atender necesidades graves derivadas de la salud de los empleados, cónyuges e hijos, gestionado por la Comisión Mixta.
6. **Seguros de Empleados:** se abre la posibilidad que durante la vigencia del Convenio se puedan contratar libremente los seguros de empleados en cualquiera de las Empresas aseguradoras del Grupo.
7. **Derechos Sindicales:** se regula la utilización del correo electrónico corporativo por parte de los representantes de los trabajadores y de los Sindicatos. Se potencia el papel de las Secciones Sindicales de Grupo.
8. **Creación de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral** de ámbito nacional.
9. **Creación de la Comisión de Igualdad y Compatibilización de la Vida Laboral y Familiar** cuya misión será elaborar un Plan de Igualdad, analizar nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar las cuales podrán ser introducidas en el texto del Convenio y elaboración de Protocolos en caso de acoso moral y sexual.

Nos preparamos para el futuro.

Estamos convencidos y afirmamos que hemos sido capaces de conseguir un gran Convenio, por las condiciones de trabajo que regula, por los derechos que garantiza y por su trascendencia de futuro dado el papel estratégico que va a tener.

Este Convenio supone grandes cambios de todo tipo, normativos y sobre todo culturales. Y hemos sido capaces de negociar con mucha lealtad, transparencia, sin ambigüedades y sin dobleces. Y las partes firmantes, -incluida la Empresa porque así lo ha manifestado-, estamos empeñados en que se cumpla, en su letra y en su espíritu. Sabemos que dificultades no van a faltar, pero también estamos seguros que lo conseguiremos.

Por estos motivos, por la nueva realidad de Grupo, por los retos de futuro, por la mejora de las condiciones de trabajo y por la buena experiencia de esta negociación donde hemos actuado en unidad de acción, SIEGE y COMFIA-CC.OO con la voluntad clara de servir a los intereses de los hombres y mujeres de Generali y de ser los actores principales de este proceso, hemos decidido iniciar la fusión de nuestras respectivas organizaciones abriendo sendos procesos que permita a sus órganos representativos, y en particular a los afiliados del SIEGE decidir de qué manera encaramos el futuro.

En estos próximos días os vamos a informar detalladamente de cómo quedan las condiciones laborales reguladas en nuestro Convenio, tanto las que se incorporan como las que se renuevan.

Os trasladamos un breve gráfico de cómo quedan los horarios en Grupo Generali y os comunicamos que el próximo día 26 de marzo se va instaurar los nuevos horarios.

[Horario Verano en Generali](#) (PDF 20 Kb)

[Horario Invierno en Generali](#) (PDF 20 Kb)

Madrid, 14 de marzo de 2007

2019 © CCOO SERVICIOS.