

DUBTES MÉS FREQUENTS- Núm. 1

Presentem un resum amb les consultes més freqüents que es reben a diari a la Secció Sindical. Estem molt satisfets amb l'increment de trucades i Notes que se'ns adrecen darrerament.

JORNADA

La jornada laboral ve regulada pel Conveni i els pactes interns. La jornada anual està fixada actualment en 1680 hores.

Es consideraran com a hores extres tota aquella perllongació més enllà de les 15,30.

Es podran cobrar fins 40 hores i la resta, si és el cas, fins a 40 més es compensaran entre els mesos d'octubre i/o novembre mitjançant l'alliberament dels dies corresponents, en dates a programar conjuntament amb CS. Durant aquest període, CS cobrirà els llocs de treball necessaris mitjançant les contractacions que calguin per suplir els empleats absents per compensació d'excés de jornada.

De comú acord entre l'empleat i el responsable del centre de treball, es podran compensar un màxim de tres dies en qualsevol altra època de l'any.

Recordem que les hores extres són voluntàries i que **sempre** s'han de marcar. Han d'estar autoritzades prèviament pel responsable del centre. Per cobrar-les és recomanable que estiguin signades pel director/directora del centre, tot i que es poden enviar sense signar.

A CS tenim el pacte d'hores, l'objectiu del qual és complir la jornada anual fixada i tendir a la progressiva eliminació de les hores extraordinàries.

És el director del centre de treball qui ha d'organitzar la feina per tal d'evitar les hores extres. En cas de no ser possible, la Secretaria Tècnica posa a la nostra disposició un equip volant que contempla l'opció de punta de feina, acumulació d'expedients,...

VACANCES

El període hàbil per gaudir de les vacances és el comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre. A partir de l'1 de gener del 2004 els dies hàbils de vacances retribuïdes seran de 25.

La confecció del quadre de vacances es farà tenint en compte les necessitats de les persones, les del grup de treball i les pròpies de l'oficina o unitat de gestió. En el cas que no hi hagi acord en el grup de treball, la Direcció garanteix que qualsevol empleat que ho demani, gaudirà de 15 dies naturals seguits en el període comprès entre el primer de juny i el trenta de setembre. En el cas que hagi de prevaler la normativa prevista en l'Estatut dels treballadors, quant a responsabilitats familiars, s'entendrà com a talls, tenir un o més fills entre els 2 i els 16 anys. Aquest dret d'escollir, es limita a poder triar una sola quinzena dintre del període establert.

El personal que gaudeixi les seves vacances entre el primer d'octubre i el trenta de maig, excepte set dies naturals que podrien fer-se entre el primer de juny i el trenta de setembre, tindrà dos dies més de vacances anuals.

ASSEGURANCES

En els darrers dies, la Secció Sindical ha començat a fer gestions amb diferents col·lectius i persones per tal de convocar el procés electoral a CSCorreduria i CSVida.

Les eleccions sindicals s'han de valorar dins la normalitat democràtica dins les empreses. L'anormalitat, precisament, és no tenir una representació legal del personal, sobretot a empreses que com CSVida i CSCorreduria han assolit una considerable dimensió.

Certament s'ha produït un incident que ha portat a la rescissió d'un contracte d'una empleada per mutu acord. No és aquest el fet determinant per intentar aquesta convocatòria d'eleccions, però si és un altre element que aconsella plantejar que CSCorreduria i CSVida es dotin de la representació legal dels treballadors.

Només resta dir que, prenguin la decisió que prenguin els companys d'aquestes participades tindran el nostre suport.

Esperem que a l'igual que a CS, l'equip directiu faciliti el procés electoral.

Cal recordar que la representació dels treballadors no té altre objectiu que millorar les condicions de treball i establir ponts de diàleg per solucionar problemes.

VIATGE A LAPÒNIA

Hem rebut varies consultes sobre l'assignació del viatge a Lapònia com a incentiu a la comercialització de productes d'assegurances. Tot i que l'orientació és que el responsable de la unitat hauria de decidir la persona mereixedora del viatge, la Secció Sindical sempre s'ha mantingut reàcia a entrar en aquestes polèmiques. Creiem que s'hauria de sortejar entre els components de la plantilla o, si més no, entre els empleats que han tingut una especial sensibilitat a l'hora de col·locar aquests productes. No hem de perdre de vista, que mentre un company fa una pòlissa d'assegurances, un altra confecciona un expedient o atén la cua a finestreta, i tot és igual d'important. En tot cas, el sentit comú del conjunt de la plantilla hauria de resoldre el problema d'una manera justa.

CONVENI

Tot i estar signat, encara no està publicat al BOE. Tot apuntava a una publicació sense gaire incidències, però es veu que no ha estat així i probablement s'endarrerirà, ja que és un conveni molt extens.

Tant per part nostra com per part de la Direcció s'esperava una publicació gairebé immediata, aquesta setmana, però, ens comuniquen que podria no ser així.

De totes formes, hem creat una comissió negociadora per l'aplicació del Conveni, ja que hem d'adequar els pactes interns al Conveni Nou. I s'està treballant en aquesta línia.

No obstant, i segons ens van comunicar ja el mes passat des de RRHH, aquest mes s'aplicarà l'increment previst del 2% i els endarreriments.

Els sous de PDP tindran un increment especial.

Com sempre estem a la vostra disposició al local que hi ha al tinell de l'Oficina Principal, a través del correu electrònic (ccoo@caixasabadell.es) o bé al telèfon 93-728-66-52.

Sabadell, 13 de febrer de 2004

butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

FRANCESC MOYA Secció Sindical CCOO 998

SUSANA REQUENA Secció Sindical CCOO 998