

¡POR UN CONVENIO!

Justo, sin recortes y en defensa del empleo

LA NUEVA PLATAFORMA DE ACARL NO ES ASUMIBLE

CCOO, CSICA y UGT, seguimos sin ver posibilidad de acuerdo si se mantienen los planteamientos sobre el horario y no se renuncia a recortes tan brutales.

Además nos parece inaceptable que nuevamente, en mitad de la negociación, otra entidad que en esta ocasión es Caixabank convoque en la empresa una mesa de negociación por el art. 41 del ET para modificar horarios, poniendo en entredicho la buena fe negociadora y la voluntad de alcanzar un acuerdo por parte de la patronal. No obstante, estas tres fuerzas sindicales lucharemos por tener un convenio hasta el final. **El convenio es nuestro contrato de trabajo.**

Os resumimos las posiciones actuales:

Conceptos / Plataformas	ACARL	CCOO, CSICA y UGT														
Revisión Salarial	2015 0% 2016 0% 2017 0,5% 2018 0,75% En 2019 hasta 1,25% incremento salarial no consolidable en función del ROE/entidad del 2018. Con escalado y sin consolidar en tabla. <table><tr><td>Tabla ROE:</td><td></td></tr><tr><td>de 0 – 3</td><td>0%</td></tr><tr><td>3 - 5</td><td>0,25%</td></tr><tr><td>5 – 7</td><td>0,5%</td></tr><tr><td>7 – 10</td><td>0,75%</td></tr><tr><td>10 – 12</td><td>1%</td></tr><tr><td>+ 12</td><td>1,25%</td></tr></table>	Tabla ROE:		de 0 – 3	0%	3 - 5	0,25%	5 – 7	0,5%	7 – 10	0,75%	10 – 12	1%	+ 12	1,25%	2015 0% 2016 0,5% 2017 1,5% 2018 2,25% En 2017 y 2018: 0,25% más cada año si hay beneficios o se reparten dividendos. A pagar en 2019: 0,50% más si el ROE/Entidad 2018 >5%
Tabla ROE:																
de 0 – 3	0%															
3 - 5	0,25%															
5 – 7	0,5%															
7 – 10	0,75%															
10 – 12	1%															
+ 12	1,25%															
Plus Convenio	2016 Lo vinculan a la negociación. No abono de la parte variable 2017 y 2018: - Abono parte fija - Variable según ROE entidad/ ejercicio: <table><tr><td>Tabla ROE:</td><td></td></tr><tr><td>de 0 - 4</td><td>0%</td></tr><tr><td>4 -6</td><td>40%</td></tr><tr><td>6-8</td><td>60%</td></tr><tr><td>8 - 10</td><td>80%</td></tr><tr><td>+ de 10</td><td>100%</td></tr></table>	Tabla ROE:		de 0 - 4	0%	4 -6	40%	6-8	60%	8 - 10	80%	+ de 10	100%	Lo vinculamos al conjunto de la negociación		
Tabla ROE:																
de 0 - 4	0%															
4 -6	40%															
6-8	60%															
8 - 10	80%															
+ de 10	100%															
Trienios	Ofrecen 4 alternativas: - Bajada del 4% al 2% - Quinquenios - Suspensión de su devengo durante la vigencia del convenio - Devengo a partir de 20 años de antigüedad en la empresa, no devengo en caso de abandonar la función y congelación 2017 y 2018.	Mantenimiento del sistema de devengo actual a partir de 7 años de antigüedad en la empresa														
Ayuda Guardería y Formación Hijos	Retiran la propuesta de limitarla a salarios inferiores a 35.000€.	Mejoras y concreción de Máster y Postgrados														
Carrera por Experiencia	Creación de un nuevo nivel de entrada -1er año 15.000€, con salario mínimo de 13.500€ -2º año salario de 16.500€ , con un salario mínimo de 13.500€. -3er año salario 17.642€. Retiran la propuesta de limitar la carrera a NIVEL X, pero la alargan 2 años con este nuevo nivel de entrada.	Dos alternativas que podríamos valorar: -alargar carrera a personal de nueva entrada pero mejorando salario. ó -crear nivel de entrada y mejorar la carrera.														
Horarios	Mantienen propuesta -30% centros de 8 a 20:00 -Directivos, auxiliares, gestores y comerciales: el horario que establezca la entidad con disponibilidad para atención al público. Sin límites.	-Reducir jornada -Control horario O desaparece SU propuesta sobre horarios o NO habrá convenio.														

Jueves Tarde	-Ampliarlos a Junio -Acortar 30' tiempo comida -Acortar 15' para bolsa reuniones y otros.	-Reducir número de Jueves -Reducir horario Jueves: 8 a 14:30 y 16:00 a 19:00
Clasificación de oficinas	- Mantienen Subdirectores en oficinas A - 4 categorías de oficina/Director: A: Nivel III B: Nivel IV C: Nivel V D: Niveles VI-VII (35% nivel VI y 65% nivel VII) - Consolidación nivel a partir 4º año. - Oficinas desclasificadas sin limites <u>Retiran la propuesta de hacer desaparecer los subdirectores, pero sólo para las oficinas A.</u>	-Mantenimiento Subdirectores -4 categorías de oficina/Dir/Subd: Of(actuales) Dir Subd A (A-B) III V B (C-D) IV VII C (E-F) V IX o 450,76 y 300,51 D (G) VI (35%) VII (65%) <u>Esta propuesta tiene efectos neutros para ambos cargos, cierta mejora para los subdirectores y mantiene el resto condiciones actuales</u>
Oposiciones	Desaparición	Mantenimiento en condiciones actuales
Días de libre disposición	1 día durante vigencia convenio	1 día más consolidado 2017 1 día más consolidado 2018 1 día vigencia convenio
Vacaciones	Mantienen su propuesta: -Agrupación de centros -Sistema propio directores / subdirectores -Segundo turno a elección de la empresa. -Edad escolar hasta los 16 años	Edad escolar hasta los 16 años
Plus de Residencia	Desaparición del Complemento. Mantenimiento, a quien las perciba, de las cantidades actuales, como complemento personal absorbible y compensable	Mantenimiento en condiciones actuales
Complemento Pensiones	Eliminación de la revisión de los complementos de pensiones del artículo 75.1 del Convenio Colectivo.	Han de revisarse
Permisos por conciliación		Mejoras conciliación (plataformas)
Cláusulas Suelo	<u>No aceptan su negociación en convenio</u>	Retirada del tipo mínimo de interés de los préstamos de empleado y/o mejora de sus condiciones
Préstamos Vivienda		-Incremento 7 anualidades -Mínimo 250.000€, revalorización IPC Vivienda. Ampliación 35 años Reducción: 50% del Euribor (con límites máximo y mínimo del 4,50% y del 0,10%) -También a cartera viva.
Préstamos Atenciones Diversas		-Mínimo 30.000€ -Plazo 10 años
Anticipos		9 mensualidades sin justificación
Ultraactividad	Lo que regule la Ley. Actualmente 1 año	24 meses
Cláusula de Empleo	La actual	Mejorar la actual, por ejemplo: -Alternativas a los procesos de reordenación y reestructuración y garantías de negociación previa. -95% de empleo indefinido -Formación de reciclaje para mantener empleo. -Otros.
Otros Conceptos salariales	Desaparición de los Pluses: -Máquinas -Penosidad -Chóferes -Mantenimiento cantidades "ad personam" mientras se realice función. <u>Retiran desaparición Quebranto Moneda</u>	Mientras haya personas realizando la función, no pueden desaparecer.

Como podéis ver las posiciones siguen extremadamente alejadas y sólo falta 1 mes para que se acabe la prórroga de la negociación. Seguimos defendiendo la ultraactividad del convenio hasta el 21 de julio, pero si no alcanzamos un acuerdo este mes mucho nos tememos que **iremos a un escenario nada deseable para ninguna de las partes de NO CONVENIO y habrá que responder en consecuencia.**

Hemos fijado el 13 de junio como fecha de la próxima reunión.

#plantillaenlucha #PorUnConvenioJusto #ConvenioAhorro #endefensadelempleo
Porque somos una plantilla profesional, responsable y fuerte.