

Se fija fecha de firma de los textos de los Acuerdos el próximo Martes 17, situando al día siguiente la segunda reunión sobre el proceso de externalizaciones para ya centrarnos exclusivamente en dicho proceso.

CIERRE DEL PROCESO NEGOCIADOR SOBRE ARMONIZACIÓN SALARIAL Y CONDICIONES LABORALES

Antecedentes:

Como recordaréis, en el ERE de Mayo la pretensión empresarial se situó en **liquidar todas las condiciones por encima de convenio colectivo**, forzando en materia salarial una **rebaja de salarios** de los que estuviesen por encima de la media de cada nivel y haciendo desaparecer el resto de la regulación existente en las cajas de origen sobre el resto de materias.

Frente a dicha pretensión, contra la que CCOO se mantuvo firme, la apuesta por la unidad sindical y vuestro apoyo al proceso de movilizaciones permitieron no solo alcanzar un acuerdo que en materia de empleo minimizaba sustancialmente la pretensión de 1.000 despidos, sino que además delimitaba una negociación sobre condiciones laborales fuera del proceso del ERE, fijando como fecha el 31/12/2013. De esta forma, **evitamos que desapareciesen en Mayo los marcos laborales por encima de convenio** mediante aplicación de las posibilidades legales que ha facilitado a la empresa la reforma laboral, amén de la complejidad de defensa jurídica de la validez de dichos marcos cuando se producen procesos de trasvase a una nueva entidad, como fue nuestro caso. Además, frente al empeño empresarial de que dichos marcos decayesen automáticamente el 31/12/2013 si no alcanzábamos acuerdo, conseguimos introducir dos cuestiones clave: **el principio de coste neutro de la armonización** (es decir, que no se produjesen ahorros para la entidad, sino en todo caso un reparto interno) y la figura del arbitraje como alternativa en caso de falta de acuerdo, aun siendo conscientes de los riesgos de dicha figura.

Posteriormente, cuando ya abordamos la negociación en Septiembre, nuevamente CCOO se mantuvo firme frente a la posición de la Dirección de realizar una rebaja de salarios directa para quienes estuviesen por encima de la media, **asentando otro principio clave: que nadie tuviese una merma salarial**, sino en todo caso una congelación de sus retribuciones. **Este principio lo hemos mantenido con firmeza todo el proceso.**

Marcos de acuerdo alcanzados en la reunión del pasado día 11/12/2013

Los marcos de acuerdo alcanzados, cuya firma está convocada para el martes 17, son los siguientes:

Principales elementos del marco alcanzado en materia de armonización salarial:

- Frente a la aplicación en otras entidades, el acuerdo deja claro que las 18,5 pagas de convenio no dependen de beneficios y se componen al menos de **Salario Base y trienios en todas ellas**.
- Fija un **proceso de armonización hasta 31.12.2017** basado en la solidaridad, con congelación (sin merma salarial directa) de quienes estén por encima de la media de su nivel, repartiendo los ahorros obtenidos entre quienes estén por debajo de dicha media.
- **Sitúa el horizonte de 31.12.2019 como tope para alcanzar la armonización**, incluyendo a partir de 1.1.2018 un concepto no ya de neutralidad, sino de **costes para la empresa** en función de su situación económica y de la cuantificación de ahorros por deslizamientos.

- Aunque se centra en armonizar a las plantillas provenientes de las cajas, sin incluir en esta primera fase de la aplicación a los ingresados desde Octubre de 2011 (a pesar de los planteamientos de **CCOO**), las **futuras revisiones del sistema** deben permitirnos abordar la armonización de dicho colectivo.

Principales elementos del marco alcanzado en materia de condiciones laborales:

Garantiza un marco mejorado por encima del convenio, en los siguientes términos:

- **Consolida un horario de 8:00 a 15:00**, que no se tenía garantizado (en muchas fases desde 2011 la Dirección ha intentado extender a toda la entidad el horario de Convenio con las tardes de los Jueves).
- Mantiene los **días adicionales de vacaciones** por encima de Convenio como garantía ad personam.
- Establece para la **Cuenta nómina** la exención de comisiones y gastos, 2.500 euros de descubierto (con regularización en 12 meses de descubiertos superiores actuales), exención de comisiones de mantenimiento y disposición en cajeros, y remuneración al Euribor con tope del 1,5%.
- Mejora el **Préstamo vivienda de convenio permitiendo su concesión a afectados por movilidad geográfica** y subiendo el importe mínimo a 225.000 euros.
- Mejora igualmente el **Préstamo social** para atenciones varias en cuantía (60.000 euros) y permitiendo su ampliación hasta los 20 años con garantía hipotecaria.
- Incorpora supuestos de concesión del **anticipo social** (automóvil en caso de movilidad geográfica).
- **Establece el derecho a Préstamo de reestructuración y refinanciación a quienes tengan un descenso del 50% de ingresos de su unidad familiar o sean objeto de movilidad geográfica.**
- Sitúa la capacidad de endeudamiento en el 50% de los ingresos netos del empleado.
- **Remite al 31 de marzo de 2014** (y por tanto, **mantiene la regulación actual** y abre un nuevo proceso de negociación o arbitraje en caso de no acuerdo) materias cualitativas como:
 - Plan de Igualdad y medidas para la conciliación de la vida personal y familiar.
 - Plan de Prevención de Riesgos Laborales
 - Protocolo para la prevención del acoso sexual
 - Protocolo de la prevención del acoso laboral
 - Derecho de información y consulta en la normativa sobre clasificación de oficinas.
 - Derecho de información y consulta sobre la promoción y carreras profesionales
- Delimita un marco unificado en materia de derechos y garantías sindicales.

Compromiso sobre compensación a afectados por reducciones de jornada

Finalmente, la **presión** que hemos venido efectuando desde CCOO junto a otras organizaciones sindicales, a fin de buscar **soluciones** para las personas afectas a reducciones de jornada, se concreta en mecanismos de compensación de festivos si el día de reducción es coincidente y en una **compensación** en cantidad equivalente al importe de la prestación dejado de percibir por el SEPE.

Valoración del proceso y los marcos alcanzados

Con independencia de la valoración interna que efectuaremos en **CCOO** sobre el proceso de negociación y los marcos alcanzados, entendemos que hay que anticipar que si bien entendemos que nuestro trabajo ha sido **clave para delimitar sus principios y los contenidos fundamentales**, no hemos podido cumplir todos los objetivos que desde CCOO nos habíamos marcado: ni en lo referente a acelerar más los plazos de la armonización salarial y extenderla ya a los ingresados desde Octubre de 2011, ni en lo referente a generar una regulación más desarrollada en materia de refinanciaciones de deudas o mecanismos de ayuda en caso de desplazamiento. **No obstante, realizaremos nuestro análisis valorando los elementos que sí hemos**

