

¡POR UN CONVENIO! Justo, sin recortes y en defensa del empleo

CCOO, CSICA y UGT valoramos como insuficientes los movimientos que se han producido hoy

Seguimos con frentes abiertos que contaminan la negociación como la apertura de un procedimiento vía art. 41 del E.T. en CaixaBank. No podemos descartar posibles movilizaciones en el sector si en los próximos días no se producen más avances.

Os resumimos las posiciones actuales y **Resaltamos en negrita** los movimientos en la mesa de negociación hoy:

Conceptos / Plataformas	ACARL	CCOO, CSICA y UGT												
Revisión Salarial	2015 sin revisión 2016 sin revisión 2017 1% 2018 1% <u>Acceden a incrementar % y esquema de revisión diferente no vinculado exclusivamente a ROE</u> En 2017 y 2018 fuera de tablas: 0,25% más cada año si hay beneficios 0,25% más si ROE ejercicio >7% 0,25% más si ROE ejercicio >12% Hasta 3,5%	2015 sin revisión 2016 sin revisión 2017 1,5% 2018 1,75% En 2017 y 2018: 0,25% más cada año si hay beneficios o se reparten dividendos 0,50% más si ROE>5% Hasta un 4,75%												
Plus Convenio	2016 Lo vinculamos a la negociación. No abono de la parte variable 2017 y 2018: - Abono parte fija - Variable según ROE entidad/ ejercicio: <table border="1" data-bbox="655 1205 999 1379"> <thead> <tr> <th>Tabla ROE:</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </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	<u>Retiran la propuesta de limitarla a salarios inferiores a 35.000€</u>	Mejoras y concreción de Máster y Postgrados												
Carrera por Experiencia	Creación de un nuevo nivel de entrada -Nivel XIV 15.000€, 1 año, con salario mínimo de 15.000€ -Nivel XIII 16.000€, 1 año, con un salario mínimo de 15.000€. -Nivel XII, 3 años, salario 21.640€. <u>Aceptan alargar 1 año únicamente la carrera y limitan los salarios mínimos en el sector a 15.000 euros.</u>	Nivel XIV, 1 año, 15.000 € Nivel XIII, 1 año, 17.121 € Nivel XII, 3 años, 21.640 € <u>Como salarios mínimos de aplicación</u> (La legislación actualmente en vigor permite que los contratos en prácticas se hagan a partir de 9.660.-€)												
Horarios	Mantiene 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 <u>O desaparece SU propuesta sobre horarios o NO habrá convenio.</u>												

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 límites <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 a partir 2017 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 conforme lo hacen las Pensiones Públicas, como mínimo
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	- Mínimo 200.000€ <u>Incrementan en 14.000€ el capital mínimo</u> <u>Remiten a negociación a la empresa los tipos máximos y mínimos de aplicación.</u>	-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 20.000€ <u>Incrementan en menos de 2.000€ el capital mínimo</u>	-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.

Hemos fijado el 21 de junio como fecha de la próxima reunión.

#plantillaenlucha #PorUnConvenioJusto #ConvenioAhorro #endefensadelemplo
Porque somos una plantilla profesional, responsable y fuerte
EL CONVENIO ES NUESTRO CONTRATO