

POSICIÓN DE CCOO EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE AHORRO

En este convenio los objetivos de CCOO son:

- **Creación de empleo**, como primer y más importante objetivo tras la intensa reestructuración laboral vivida, que reste presión y cargas de trabajo a la plantilla actual.
- **Incrementos salariales netos**, recuperando poder adquisitivo y consolidando la actual estructura salarial.
- **Mejoras en las condiciones de trabajo** (jornada laboral, salud laboral, conciliación e igualdad de oportunidades)
- **La defensa de la profesionalidad**, manteniendo la clasificación de oficinas, regulando nuevas funciones, adecuando la formación al desarrollo y necesidades profesionales y objetivando el salario variable.
- Impulsar y desarrollar **otros beneficios sociales**.

Para ello CCOO planteamos la siguiente

PLATAFORMA

ÁMBITO, VIGENCIA Y CARACTERÍSTICAS DEL CONVENIO

- Convenio por cuatro años (2015-2018).
- Ámbito territorial: Todo el Territorio Nacional
- Ámbito funcional: cajas de ahorros, bancos procedentes de las antiguas cajas y CECA (habrá de redactarse de acuerdo con la Ley 26/2013).
- Mantenimiento de la ultratractividad del convenio.
- Articulación de la negociación colectiva sectorial con los acuerdos a nivel de empresa, que compatibilicen el carácter de mínimo necesario y la coexistencia de mejores condiciones pactadas en cada entidad.
- Que aseguren los contenidos mínimos de éste convenio en una hipotética convergencia al convenio de banca.
- Nuevo texto integrador, con revisión del lenguaje de género y sustitución de minusvalías por discapacidades.

SALARIOS

- **Incremento salarial para el año 2015 dependiente del contenido global del propio convenio**, sobre todo de los apartados del resto de conceptos salariales (incluida retribución variable) y clasificación de oficinas (pero que resulte superior al planteado para el resto de años de vigencia). Entendemos que este incremento debe estar entre el 2,5% y 3,5%, y en su caso con revisión al alza con base en el PIB.
- Años 2016, 2017 y 2018: incremento inicial del 2%, con revisión a posteriori en función de la evolución del PIB:
 - Si el PIB es igual o inferior a cero: no hay incremento adicional.
 - Si el PIB es superior a cero e inferior al 1,5%: incremento adicional del 0,5%.
 - Si el PIB es igual o superior al 1,5%: incremento adicional del 1%.
- Incremento de la parte lineal del **plus convenio** hasta los 400 euros.
- **Consolidación de las 2,5 pagas de beneficios** con independencia de los resultados administrativos, volcando así en el convenio una realidad asentada en el sector y superando la obsolescencia de la fórmula.
- **Mantenimiento de la cláusula de garantía salarial.**
- Negociación a nivel de empresa de la **retribución variable**, bajo los criterios de universalidad, objetividad y transparencia.

TIEMPO DE TRABAJO

- **Jornada:**
 - Adecuación del cómputo anual de jornada máxima al resultante del cómputo real pactado (**1630 horas/año**).
 - **Eliminación/reducción de tardes de jueves a través de diferentes fórmulas:**
 - Ampliación del calendario anual de jornada intensiva (Octubre, Abril, navidades,...)
 - Reducción de jornada de tardes de jueves con la ampliación de horas de formación o reuniones con determinadas condiciones: hasta 40 horas anuales, exención de periodos de verano, limitación a dos tardes por semana, conocimiento con un mes de antelación,...
 - Garantía de cumplimiento real y efectivo de la jornada, con implantación de sistema de registro ad hoc, con participación, información y control de la RLT.
 - **Jornadas singulares:** Las cajas podrán establecer jornadas singulares siempre que así se acuerde por acuerdo colectivo (artículo 31.7) y adaptación de las situaciones individuales en los respectivos ámbitos.
- **Descansos**
 - Semanal al menos 48 horas de descanso ininterrumpido a la semana.
- **Horas Extras**
 - Retribución de las horas extras a un 175 % del importe de la hora normal en días laborables. En días festivos ese importe será del 250% de la hora normal.
- **Reducción de jornada efectiva** en periodo de fiesta mayor, semana santa, 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero.
- **Vacaciones: Garantizar al máximo la libre elección y comprometer a las empresas en la sustitución del personal ausente por vacaciones. Un día más de vacaciones**
 - 26 días hábiles al año (mínimo general).
 - Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de, al menos, 15 días laborales de vacaciones en verano.
 - La elección se efectuará por antigüedad en la empresa sin distinción de niveles, respetando la preferencia de los empleados con hijos en edad escolar para escogerlas en periodo de vacaciones escolares.
 - Se sustituirán, mediante contratación temporal o equipos volantes, las vacaciones planificadas de la plantilla.
 - Incentivar la solicitud de vacaciones fuera del período de verano (julio y agosto)
- **Consolidar el día de libre disposición** del anterior convenio (en total dos días al año de libre disposición).
- **Flexibilidad horario entrada y salida**, de cara a facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.

- **Supuestos de interrupción de vacaciones.**

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado/a sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo, previsto en el art. 48 E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS

- **Préstamo vivienda habitual:**
 - Incremento cantidad: 7 anualidades, mín. 250.000€, revalorizables anualmente IPC Vivienda.
 - Ampliación del plazo de amortización a 35 años.
 - Reducción de tipos: 50% del Euribor (con límites máximo y mínimo del 4,50% y del 0,10%, respectivamente) o 2,5% a tipo fijo, aplicable también a cartera viva.
 - Mejorar condiciones de acceso teniendo en cuenta las rentas conjuntas en los casos de parejas de hecho.
- **Préstamos cambio vivienda**
 - Desaparición mínimos en tipos de interés.
 - Posibilidad de aplicación a la compra de otros bienes inmuebles, o de la utilización de otro tipo de inmuebles como garantía de dichos préstamos.
- **Préstamo Social Atenciones Varias:**
 - 25.000 €.
 - 10 años de plazo de amortización
- **Anticipos:**
 - 9 mensualidades sin justificación.

FORMACIÓN

- **Participación sindical en la elaboración de los planes anuales de formación** a nivel de cada empresa.
- **Limitación de la carga lectiva** los cursos.
- Apuesta por la **formación de calidad**, con medios y tiempos adecuados, que vuelva a poner el nivel profesional de las plantillas del sector en niveles de



excelencia respecto de los asuntos a los que se enfrentan habitualmente. La proliferación de la formación “online” ha traído aparejada dos consecuencias deleznable: la realización de los cursos fuera del horario laboral, muchas veces en horarios nocturnos e incluso de fin de semana y la caída de la calidad de la formación que en muchos casos se circunscribe a la realización de los test de control de la misma.

- Establecimiento de una **compensación de tiempo de formación** realizada fuera de la jornada laboral ordinaria, incluidos cursos online.
- **Reconocimiento de la ayuda de estudios** para masters, postgrados e idiomas.

CARRERAS PROFESIONALES

- Eliminación del Nivel XIII, pasando a ser el XII el Nivel de entrada.
- Eliminación del Nivel VIII, equiparándolo a Nivel VII.
- Nueva regulación de la promoción por experiencia, acortando el tiempo de permanencia en determinados niveles.
- Ampliación de los porcentajes de promoción por capacitación y mejora del Nivel al que se opta (Niveles IX y VII). Regulación Tribunal Oposiciones: funciones y composición, con participación de las organizaciones sindicales firmantes del convenio.
- Creación de carreras profesionales, a desarrollar en cada Entidad, que se base en la experiencia, por desempeño de funciones comerciales o especializadas (empresas, banca privada, etc.), que contemple la capacitación y el ejercicio de responsabilidades como aceleradores de esa carrera. Reconocimiento salarial de estas nuevas funciones.
- Mejora del Nivel mínimo de la Dirección de oficinas.
- Compromiso de establecimiento de carreras en Servicios Centrales y Territoriales, a negociar en cada empresa.

CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

- Reducir a tres los años en los tiempos de consolidación de los responsables, ya que el sector ha caído en una vorágine de movimientos de los mismos que impiden esas consolidaciones. Aplicación de los reconocimientos de responsabilidad de manera continua y atendiendo a toda la trayectoria profesional evitando que los cambios de destino eviten las consolidaciones.
- Participación efectiva de la RLT en los sistemas de clasificación y desarrollo (modificación y/o adecuación del artículo 94)
- Implantación de fórmulas de clasificación de los ranking o comparativas adecuadas a la realidad, ya que con la disminución continua del número de oficinas, algunas de ellas pierden el nivel a pesar de incrementar sus volúmenes de negocio.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA, TRASLADOS Y COMISIONES DE SERVICIO

- En el sector estamos asistiendo a un continuo trajín de trabajadoras y trabajadores de unas a otras oficinas dentro del ámbito de los 25 kilómetros, que genera importantes molestias y la necesidad de continuas intervenciones sindicales. Hay que implementar algún sistema que normalice tal situación, como aplicación de un tiempo mínimo entre traslado y traslado (dentro de los 25 Kilómetros).
- También asistimos a solicitudes de traslado que son permanentemente desatendidas a la vez que otras son inmediatamente atendidas, la normalización sería un avance para las plantillas.
- Protocolo de traslados
- **Traslado por comisión de servicio:** Cuando envíen a una persona a un centro que no es el habitual, los gastos que esto ocasione serán por cargo de la empresa. Por tanto, a la persona desplazada le corresponde el kilometraje por la distancia que haya de “puerta a puerta” entre ambos centros. Si finaliza su jornada allí o si desarrolla fuera de su centro habitual su trabajo durante un tiempo superior al 50% de la jornada, le corresponde media dieta. Se tomará para el cómputo del kilometraje la ruta recomendada sin peajes por Google Maps.

PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

- Incrementar la aportación mínima garantizada para jubilación: 5% del salario con el mínimo de 1.200 € anuales.
- Incluir plus convenio en la base de cálculo de los complementos por pensiones y aportación para jubilación.
- Extensión del complemento de orfandad hasta el cumplimiento de los 25 años del beneficiario.

CONTRATACIÓN Y EMPLEO

- Cláusula de creación de empleo de calidad.
- Cláusula de reserva a trabajadores con discapacidad de al menos el 2,5% de los puestos de trabajo en plantilla, así como información de su cumplimiento a la RLT.
- Limitación de los periodos de prueba a 3 meses.
- Computar la antigüedad sucesiva de contratos temporales.
- Equiparación real derechos laborales de los contratados a través de ETTs: reconocimiento tiempo de prestación a efectos de promoción y de la I.T. en los términos que la plantilla de las cajas.
- Selección: Realización de pruebas objetivas, concurso-oposición, creación de bolsas de trabajo que incluya a personas que hayan sido becarias, hayan

realizado prácticas formativas, hayan sido contratadas temporalmente,... y con información y participación de la RLT en procesos selección y bolsas trabajo.

- Creación o ampliación de los equipos de apoyo de sustituciones de vacaciones, bajas y suspensiones de contrato.
- Promoción de la contratación indefinida.
- Promover fórmulas de relevo generacional: jubilación anticipada flexible, jubilaciones parciales y prejubilaciones.
- Mantenimiento de la DA 2ª, con obligación de apertura de un proceso previo a la aplicación de los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET de un mínimo de 30 días.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Mejorar las reducciones de jornada (reducción exclusiva jueves tarde hasta los 12 años del hijo/a, posibilidad de cómputo semanal, etc.).
- Ayuda formación hijos/as: incremento sustancial de los importes y clarificación del cobro en determinados supuestos.
- Ayuda guardería: 1.025€ (6.000/7.000 si discapacidad igual o superior al 33/65%). Ayuda formación hijos/as: 600€ (4.500/7.000 si discapacidad igual o superior al 33/65%).
- Exigir procesos de selección para cubrir los distintos puestos guiados de procedimientos objetivos y transparentes que posibiliten el acceso de todos y todas a dichos puestos.
- Fijar porcentajes mínimos de presencia del “sexo menos representado” en cada nivel.
- Adoptar en cada empresa protocolos contra el acoso sexual y laboral.
- Acercamiento de las embarazadas y empleadas que disfrutan del tiempo de lactancia a su lugar de residencia, manteniendo sus niveles de retribución previos al embarazo. Los continuos movimientos de las plantillas que se producen, hacen que los traslados diarios al puesto de trabajo sean habituales. Se trata de reducirlos en caso de embarazo y que esa reducción no tenga efectos sobre la retribución de la trabajadora.
- Reconocimiento a las parejas de hecho debidamente acreditadas y registradas conforme a lo establecido legalmente en cada momento, con total equiparación al matrimonio, el derecho a disfrutar de las licencias u beneficios sociales recogidos en el Convenio.

CONCILIACIÓN

- Mejora de los permisos por conciliación (nacimiento, hospitalización, lactancia, etc.).
- Incremento de la acumulación del permiso de lactancia en partos múltiples, proporcional al número de hijos/as.

- Establecer causas en los 10 días de permiso adicionales establecidos en el art.38.2, para que dejen de ser discrecionales.
- Permisos retribuidos de corta duración (acompañar a hijos menores a consultas médicas o entrevistas escolares, etc.)
- Mejorar los permisos no retribuidos (cómputo antigüedad, etc.).
- Complemento 100% de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, con efectos desde la misma fecha que se reconozca la de la Seguridad Social, y en los mismos casos y términos y con los mismos requisitos en que se otorgue ésta.
- En los supuestos de excedencia para el cuidado de hijos o familiares, o por supuestos de violencia de género, durante el primer año, suspensión temporal del pago de cuotas de amortización del préstamo de vivienda habitual, del préstamo social de atenciones varias o los anticipos de los que sea titular el padre, la madre o víctima que disfrute de la excedencia.
- En caso de nacimiento de hijos con minusvalía con un grado reconocido por la Seguridad Social igual o mayor al 65%, se podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días, dentro de los primeros 24 meses desde el nacimiento, con motivos justificados acordes con la minusvalía. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.
- Tener en consideración a quienes tengan familias numerosas, de forma parecida a como se hace con otros colectivos sensibles, incluido algún tipo de protección o facilidad en los ERE's.

PROTECCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Tendrán prioridad en los asuntos relacionados con la determinación de horarios, traslados, permisos y excedencias, y dispondrán del apoyo solidario de la Entidad.
- Durante el primer año de excedencia solicitada por violencia de género:
 - a) Se mantendrán las condiciones de empleado en las ayudas financieras durante el período en situación de excedencia o suspensión de contrato motivado por su situación de violencia de género.
 - b) se devengará antigüedad a todos los efectos.
 - c) Mantenimiento íntegro de la aportación al Plan de Pensiones.
- Permiso retribuido por violencia de género: 3 meses en caso de necesidad acreditada de alejamiento.
- La concesión de estas medidas queda condicionada a la confirmación por sentencia de la situación de violencia de género.
- Formación de reciclaje al reingresar.

SALUD LABORAL

- Implantación de protocolos de identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, de acuerdo con la RLT.
- Adopción de protocolos de vigilancia de la salud para los riesgos laborales.
- Reconocimiento de la plantilla como usuaria de pantallas de visualización de datos.
- Protocolo de atracos, junto con la imposibilidad de que haya oficinas de una sola persona.

FALTAS Y SANCIONES

- Revisión del sistema en profundidad, mejorando las garantías para las personas afectadas por un expediente sancionador, y realizando una redacción concreta de las faltas, evitando inconcreciones que generan una enorme problemática interpretativa en el sector.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, Normas de Buen Gobierno e Inversión socialmente responsable

- Reconocimiento de las personas empleadas, a través de sus representantes, como grupo de interés en el gobierno de la nueva realidad jurídica a la que tiende el sector y en los procesos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), fundamentalmente en torno a la elaboración de las Memorias de RSE, la elaboración de códigos éticos, la elaboración y seguimiento de normas de buen gobierno corporativo y criterios de inversión socialmente responsable, así como la participación de los sindicatos en las encuestas y planes transversales de RSE.
- Participación sindical en la Memoria de RSE de la empresa.

DERECHOS SINDICALES

- Reconocimiento de la función sindical: establecimiento de garantías de carrera profesional y percepción de retribuciones variables.
- Recursos para el correcto desarrollo de la labor sindical (económicos, tecnológicos,...)
- Desarrollo de sistemas de comunicación a través de correo electrónico, intranet e internet.
- Incorporación al convenio de los derechos sindicales de información y representación de contratadas y subcontratadas.
- Consolidación del compromiso de agrupación de centros en las elecciones sindicales.

COMISIÓN MIXTA

- Incorporación del sector al sistema de mediación, SIMA, derivado de los Acuerdos Interfederales de solución extrajudicial de los conflictos.
- Potenciación papel de la Comisión de Seguimiento del Convenio, en particular a los efectos de su articulación normativa.

