CONVENIO COLECTIVO ESTATAL AHORRO

PLANTEAMIENTO CONJUNTO DE LOS SINDICATOS

---

21 de Marzo de 2011

Posición conjunta ante los planteamientos de ACARL

Como ya sabéis, hace unos días la Patronal de Cajas (ACARL), nos presentó sus planteamientos para la negociación del convenio colectivo, a los que todos los sindicatos presentes nos opusimos. No estamos dispuestos a que nos avasallen con peticiones desmedidas, que no ayudan en ninguna medida al sector en la actual situación en que se encuentra inmerso, pero que sí perjudican a las plantillas de cada una de las cajas, recortándoles derechos y condiciones laborales. **Por tanto, la posición de los sindicatos firmantes del presente comunicado conjunto, de cara a la próxima reunión de Mesa del día 23, es la siguiente:**

- **Negativa rotunda a una congelación salarial**.
- **No aceptamos la reducción de los trienios**, absolutamente innecesaria e injustificada.
- Solo cabe hablar de **movilidad geográfica**, en caso de ser precisa por el proceso de reestructuración del sector, si lo hacemos en términos de voluntariedad, justificación, compensación y consenso.
- No compartimos la propuesta de modificación del sistema de **clasificación de oficinas**, ya que no responde a la adaptación del mismo a la nueva realidad del sector, en la que debe primar el eje formación-cualificación-empleabilidad.
- En los términos ambiguos en los que la plantea ACARL, la **flexibilización de la jornada** no ayuda a la mejora de la competitividad y acarrea un grave riesgo de "desregulación" y de prolongación de jornada encubierta.
- A la espera de una mayor concreción, no consentiremos que se pretenda discriminar en el disfrute de las **vacaciones** a aquellas personas con menor nivel profesional o menor antigüedad en el puesto.
- No es admisible que se aproveche la excusa de la crisis financiera para eliminar derechos pactados para **sectores especializados de la plantilla**, que han jugado y siguen jugando su papel en el desarrollo de las entidades.
- El control del **absentismo** debe estar vinculado a un análisis sectorial de las enfermedades psicosociales y de la presión a la que están sometidas las plantillas del sector, debiendo abordarse el verdadero problema: el estress.
- Las **cláusulas de compensación y absorción**, así como la cláusula de descuelgue no pueden ser utilizadas como "moneda de cambio" sino que tienen que mantener su espíritu de adaptación de cada entidad a su propia realidad.

Al dorso: Plataforma conjunta

Plataforma conjunta de los sindicatos (principales aspectos)

MARCO DEL CONVENIO	• **Vigencia amplia en el tiempo (4 años)**, que permita el desarrollo de las cláusulas negociadas. • **Ampliación de su ámbito de aplicación** a la nueva realidad de las plantillas, dando cobertura y garantizando las condiciones laborales de todos los grupos financieros bajo los que se pueda articular lo que hoy es el sector. • Fijar en el convenio una **articulación de la negociación colectiva** para aumentar la seguridad jurídica de los acuerdos alcanzados a nivel de empresa. • Potenciación papel de la Comisión de Seguimiento del Convenio, creación de otras Comisiones paritarias y un Observatorio sectorial.
SALARIO	• En materia de retribuciones, **plena vinculación a IPC real de los crecimientos salariales durante los 4 años de vigencia del Convenio**, con mantenimiento en todo caso de la cláusula de revisión salarial. Mecanismos de optimización del tratamiento fiscal del salario. Consolidación de las 2,5 pagas de beneficios del convenio.
EMPLEO	• Garantizar el empleo en cada una de las Entidades, con protocolos que supongan la **no utilización de medidas traumáticas** para el caso de que se produjeran excedentes de plantilla. Desarrollo de **medidas de adhesión voluntaria coyunturales** (reducciones de jornada, suspensions, etc.). • Limitación de la contratación temporal, subcontratas y externalizaciones. En caso de externalización, establecimiento de garantías de empleo y condiciones laborales. Cómputo de la antigüedad sucesiva de contratos temporales. • Pruebas objetivas y/o bolsas de trabajo para las necesidades futuras de plantilla y creación de equipos de apoyo de sustituciones.
CARRERA PROF.	• **Eliminación del Nivel XIII y del Nivel VIII**, equiparando éste a Nivel VII. • Nueva regulación de la **promoción por experiencia**, acortando el tiempo de permanencia en determinados niveles y ampliación de los porcentajes de **promoción por capacitación** y mejora del nivel al que se opta. • Creación de **carreras profesionales** por desempeño de funciones comerciales y/o reconocimiento de itinerarios formativos. Asimismo solicitamos el compromiso de establecimiento de carreras en **Servicios Centrales**. • Mejora nivel mínimo **Dirección oficinas** y reducción del periodo de consolidación a 2 años.
OTROS ASPECTOS	• Reducción de tardes de jueves, a través de diversas fórmulas. • Consolidar **día de libre disposición** del anterior convenio.
	• Incremento de la aportación al plan de pensiones: 6% salario con el mínimo de 1.000 € anuales.
	• Desarrollo de la **Ley de Igualdad** y armonización de los acuerdos del sector. • Adopción de protocolos de prevención de **acoso sexual**. • Reconocimiento de las parejas de hecho a todos los efectos. • Mejora derechos personas en excedencia por cuidado de hijos/as o familiares.
	• Adopción de medidas preventivas sobre **atracos** y violencia (externa e interna). • Protocolos de prevención de acoso psicológico, reconocimiento del **estrés y los infartos** como enfermedad profesional.
	• Reconocimiento de los trabajadores como grupo de interés en el gobierno de las Entidades y en los procesos de **Responsabilidad Social Empresarial** (RSE).
	• Derechos y garantías sindicales.