

UN CONVENIO ESTRATÉGICO PARA LA DEFENSA DEL MARCO DE CONDICIONES Y DEL EMPLEO EN UN SECTOR EN REESTRUCTURACIÓN.

Ayer, 8 de Febrero, los sindicatos CCOO, UGT y CSICA suscribimos con la Patronal del sector el Convenio de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro 20011-2014, posiblemente el Convenio con mayor importancia estratégica de la historia del sector. Un sector que ha visto reconvertida su naturaleza jurídica e inmerso en un proceso de reestructuración en el que se pueden ver amenazados el empleo y las condiciones laborales. En este contexto, alcanzamos un convenio clave por garantizar la vigencia del marco sectorial de condiciones y por fijar unas reglas de juego para abordar los procesos de forma ordenada y negociada.

9 de Febrero de 2012

Como hemos venido indicando en comunicados anteriores, el Convenio finalmente se ha construido en torno a 4 premisas, básicas para CCOO, UGT y CSICA:

- **La apuesta de las partes por la propia existencia del convenio de Ahorro, como marco regulatorio de las condiciones laborales de 120.000 personas que hemos pasado a trabajar en Bancos** -salvo escasas excepciones-, para evitar así una discusión en cada entidad de resultado incierto sobre si procede seguir aplicando el convenio ya vencido, aplicar el convenio de Banca o negociar uno propio con el nivel de mantenimiento de condiciones que pudiésemos conseguir, más aún ante los riesgos de modificaciones legales y de vigencia de un convenio vencido.
- **La apuesta de las partes por dotar al sector de una estabilidad imprescindible** ante el nuevo proceso de concentración, en el que la prioridad es la **defensa de los puestos de trabajo** que puedan verse amenazados en este proceso, fijando **compromisos de negociación** para abordar dichos procesos de una forma ordenada.
- **La apuesta por una moderación salarial**, atendiendo a las delicadas circunstancias del sector y con el objetivo de paliar en lo posible la pérdida de empleo, pero **sin asumir una congelación salarial de 4 años y, muchísimo menos aún, “paradas de reloj” de trienios y ascensos**. El mantenimiento de tablas que se asume en **2011 y 2012** debe evaluarse considerando la situación de recesión, la propia del sector y el colchón de incremento de poder adquisitivo que acumulamos en el anterior convenio. Ya en **2013 y 2014** se pactan aplicaciones salariales acordes con la recuperación económica que pueda darse con carácter general y en el marco de cada entidad.

ELEMENTOS PRINCIPALES DEL CONVENIO

- 1) **Vigencia:** 4 años. Entendemos que esta vigencia, a la que las empresas fueron renuentes durante muchas fases, nos dota de una estabilidad necesaria al marco de condiciones.
- 2) **Ámbito funcional:** Cajas, Bancos a través de los cuales se realiza la actividad financiera indirecta, Bancos a los que se ha traspasado activos, etc. Es decir, todo lo que era el sector pero en su situación actual. Se refuerza así la aplicación de este convenio y no el de Banca, uno de nuestros objetivos prioritarios, especialmente importante en el caso de plantillas en tránsito hacia otras entidades con convenio de Banca (CAM y otros casos posibles),
- 3) **Mantenimiento contenidos de convenio y estructura negociación colectiva:** Mantenimiento de todos los derechos laborales recogidos en el convenio y acuerdos de empresa, una garantía que entendíamos fundamental ante las reformas legales y el cambio de naturaleza jurídica a Banco. En cuanto a la estructura de la negociación colectiva en el sector, se alcanza un redactado que enfoca con claridad la vertebración de la negociación colectiva en la empresa, dando un margen razonable de seguridad jurídica en un entorno de instrumentos y modificaciones legales cada vez más tendente al centrifugado de convenios y la potestad empresarial.

4) Esquema salarial:

- **Abono normal de trienios y ascensos por antigüedad** (lo que implica un incremento salarial cierto a nivel individual durante la vigencia del convenio, en la gran mayoría de casos equivalente a un 4% como mínimo): la Patronal renunció a su pretensión de “parar el reloj”.
- Revisión salarial:
 - Año 2011: Mantenimiento tabla salarial 2010.
 - Año 2012: Mantenimiento tabla salarial 2010.
 - Año 2013: Revisión tabla salarial, incluyendo abono de atrasos en su caso, con efectos 1.1.2013:
 - Si PIB 2013 = 0%: revisión salarial del 1% sobre tablas vigentes a 31.12.2012.
 - Si PIB 2013 = 1,5%: revisión salarial del 1,25% sobre tablas vigentes a 31.12.2012.
 - Año 2014: Revisión tabla salarial, incluyendo abono de atrasos en su caso, con efectos 1.1.2014:
 - Si PIB 2014 = 0%: revisión salarial del 1% sobre tablas vigentes a 31.12.2013.
 - Si PIB 2014 = 1,5%: revisión salarial del 1,25% sobre tablas vigentes a 31.12.2013.
 - Si PIB 2014 = 1,75%: revisión salarial del 1,5% sobre tablas vigentes a 31.12.2013.
 - Si PIB 2014 = 2%: revisión salarial del 2% sobre tablas vigentes a 31.12.2013.
- Plus Convenio (revisión):
 - Año 2011 y 2012: Mantenimiento importes 2010.
 - Año 2013 y 2014: Revisión importe fijo y variable con los mismos criterios del salario base.
- Plus Eficiencia (abono o deducción de una cuantía en función del ratio de eficiencia 2013 y 2014): Solo opera para 2013 y 2014, y siempre y cuando haya revisión salarial de tabla (es decir, que no haya recesión).
 - Si Eficiencia \leq 40%: Abono cuantía equivalente al 50% parte variable del plus convenio.
 - Si Eficiencia $>$ 40% y \leq 65%: Ni abono ni deducción de cuantía alguna.
 - Si Eficiencia $>$ 65%: Deducción cuantía equivalente al 50% parte variable del plus convenio.
- Salario flexible (es decir, sustitución de una parte de salario corriente por salario en especie): Por acuerdo con el trabajador, siendo reversible por éste. No modificación de condiciones ni pensionabilidad.
- Revisión resto conceptos: Kilometraje (3% en 2012, 2013 y 2014); Dietas (2% en 2013 y 2014); Ayuda Formación (2% en 2012, 2013 y 2014); Ayuda Guardería (2,4% en 2012, 2013 y 2014)

5) Tiempo de trabajo:

- 1 día libre disposición que entra en vigor en 2013 y queda ya consolidado en el convenio.
- 1 día adicional al anterior, no consolidado, para 2013 y 2014.
- Medidas de conciliación de la vida personal y laboral: Permiso lactancia y parto múltiple, reducción jornada por guarda legal de hijos hasta 10 años, permisos por nacimiento de hijos discapacitados, carencia préstamos en excedencias por guarda legal de familiares, cobertura 100% en reducción de jornada por cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad grave.

6) Garantías de Empleo en procesos de concentración y reestructuración intrínseca de entidades: Compromiso de **no utilización de medidas previstas en el Estatuto de los Trabajadores** (art. 40, 41, 47, 51 y 52) sin negociación previa con la representación sindical, así como priorización en dichos procesos de negociación de **soluciones vegetativas y/o no extintivas** (suspensiones, reducciones de jornada, excedencias, movilidad, modificación condiciones) para evitar recurrir a despidos forzosos.

7) Otros aspectos:

- Derechos sindicales: Garantías de agrupación de centros para la celebración de elecciones sindicales y derechos de información sobre memorias anuales, informe de remuneraciones y con relevancia prudencial.
- Declaración sobre **igualdad de oportunidades** en la promoción y acceso a funciones directivas.
- Modernización redacción artículo Formación incentivando la igualdad de oportunidades y la empleabilidad.
- Protección víctimas violencia género.

8) Gobierno del Convenio: Ampliación de competencias de la Comisión paritaria y creación del Observatorio sectorial, para un análisis continuado de realidad sectorial (jornada, igualdad, carrera profesional, prevención de riesgos, Formación, RSE y Política de remuneraciones de ejecutivos, etc.).