

CONVENIO COLECTIVO DE AHORRO PRIMERA REUNIÓN: LA PATRONAL AMENAZA CON LA REFORMA LABORAL

En el día ayer comenzó la negociación del Convenio Colectivo. La parte social presentamos las plataformas para la negociación.

Por parte de **UGT** hemos planteado la necesidad de que este Convenio suponga una recuperación de los recortes sufridos durante los últimos cuatro años, que vinieron marcados por la crisis en el sector financiero, ya que el mismo se firmó en un contexto para abordar la dura reestructuración.

UGT presento las bases de sus propuestas, que deben suponer la senda de recuperación.

En materia de retribuciones: Previamente, hemos reclamado que se nos facilitara el ratio de eficiencia de las Entidades para determinar la subida salarial (2014) que está ligada al mencionado ratio; la patronal se ha comprometido a facilitarlo en la primera semana de marzo.

Así mismo reclamamos para este Convenio, incrementos salariales sobre todos los conceptos (salario base, pluses, trienios...) , tomando como referencia el actual marco de negociación entre Agentes Sociales, como compensación al sacrificio salarial de los últimos 4 años. La cuantificación de la subida iría condicionada al periodo de duración por el que se firme el Convenio, si es de 4 años o menos.

Hemos planteado la necesidad de incrementar las aportaciones mínimas a los planes de pensiones, congeladas desde hace mucho tiempo, así como los incrementos sobre las cuantías de las contingencias en materia de orfandad y viudedad.

En materia de jornada, horarios y permisos:

- La consolidación del día de libre disposición del Convenio anterior, así como incrementar en un día las vacaciones.
- La eliminación de la tarde de los jueves, ya que se ha demostrado que no aporta valor a la mejora de la labor comercial.
- Flexibilidad en la hora de entrada y salida. **De la misma forma la obligatoriedad de la creación de sistemas de contraste de tiempo de trabajo;** de nada sirve la firma de Acuerdos Sectoriales o de Empresa en esta materia, si no se adoptan medidas para que se respete lo acordado y **sirva de abuso para las prolongaciones de jornada.**
- Coberturas de las vacantes en periodos de vacaciones.

Profundizar en medidas de conciliación vida personal y laboral:

- Reducciones de jornada, coberturas de bajas por maternidad, paternidad, acogimiento y permisos para facilitar el cuidado de familiares a cargo dependientes...

Desarrollo de la carrera profesional:

- Basada en el merito y la capacidad profesional, medida con criterios objetivos y transparentes. Consolidación de parte de las retribuciones de carácter variable cuando se perciban en el tiempo de forma periódica.
- Ampliación del número de plazas de ascenso de nivel por capacitación y experiencia.
- La Formación debe realizarse en horario laboral, ésta interesa tanto al trabajador como a la empresa y no debe recaer el peso de la misma solo sobre el trabajador.



Préstamos y créditos:

- Eliminación de la cláusula suelo**, tal y como se está aplicando a la clientela.
- Mejora de las condiciones acorde a la situación de los tipos de interés de estos momentos, y ampliación de los límites.

EMPLEO:

Adaptación del protocolo de defensa del empleo que recoge el Convenio a la nueva realidad, mejorando la calidad del empleo actual, así como la obligatoriedad del periodo voluntario de negociación, garantizándose la no adopción de medidas traumáticas.

Política de Faltas y Sanciones:

Vemos con preocupación el incremento de este capítulo en el Sector, es necesario una revisión del régimen disciplinario recogido en el Convenio Colectivo, así como afianzar la de defensa del trabajador garantizando su derecho al acompañamiento y asesoramiento sindical durante todo el proceso de tramitación de expediente sancionador.

RESPUESTA DE LA PATRONAL

La Patronal empezó negando que la situación económica del Sector hubiese mejorado en relación al estallido de la crisis, para ella continúan las incertidumbres, aún no nos hemos recuperado y las señales de mejora son muy débiles. Un discurso totalmente contrario al que se hace de cara a la “galería”.

Hizo una exposición relacionando todo lo que se debe modificar en las actuales Relaciones Laborales, para eliminar rigideces, ineficiencias y anquilosamiento.

PROPUESTA;

- Eliminación de los trienios.
- Eliminación de la clasificación de las oficinas
- Eliminación de la consolidación de niveles profesionales , así como las oposiciones.
- Eliminación de conceptos salariales; tales como las pagas de los beneficios, pluses, complemento de residencia, ...
- Eliminación de la revisión de las aportaciones a los planes de pensiones.
- Eliminación de las referencias a los Horarios de Trabajo, que sean las propias Entidades las que fijen el mismo.
- Eliminación de los límites en movilidad geográfica.
- Eliminación de los ascensos por la antigüedad.

Y para colofón reconocen la supremacía del Convenio de Empresa sobre el del Sector, “Amenazando” subliminalmente que en el caso de no alcanzarse un acuerdo, dispondrían de la Reforma Laboral al finalizar los dieciocho meses de ultraactividad del mismo.

Desde UGT queremos pensar que responde a una posición táctica de salida, para tratar de amedrentar las posturas de la Parte Social. Pero no deja de preocuparnos el “radicalismo” de sus propuestas, así como poner encima de la mesa, la Reforma Laboral del Gobierno para atacar los derechos históricos conseguidos con la lucha de los trabajadores y trabajadoras del Sector.

GARANTIZAR NUESTROS DERECHOS INDIVIDUALMENTE SOLO PUEDE HACERSE MEDIANTE LA DEFENSA DE LOS MISMOS DE FORMA COLECTIVA. El Convenio Colectivo es la “Red de Seguridad” que nos sirve de suelo de nuestros derechos en los momentos difíciles que nos está tocando vivir en el Sector.

**Los delegados y delegadas
de UGT,
contigo día a día.
Organízate, Implicate y Participa**

