



Federada en:
fine>
FUERZA
INDEPENDENCIA
EMPLERAR



¡POR UN CONVENIO! Que además sea JUSTO Y SIN RECORTES **Acarl propone una revisión salarial cicatera**

En la mesa de hoy 7 de abril, no se han abordado los aspectos más conflictivos de la plataforma de la Patronal y el tratamiento que se le ha dado a los de la nuestra, además de insuficiente es cicatero.

La primera valoración que hemos tenido que hacer ha sido **en contra del ERE que se ha planteado en CEISS hoy mismo**, que puede afectar al 33% de su plantilla, en mitad de la negociación de convenio.

Nos parecen **lamentables los ataques continuados** que estamos sufriendo las plantillas del sector desde el inicio de las negociaciones (incumplimiento jornada pactada en **Bankia**, cambio de horario en un tercio de centros y plantillas de **BMN**, ahora un ERE para más de 1000 personas en **CEISS**), y que entorpecen el acuerdo, necesario para la estabilidad y recuperación de nuestras empresas.

Mientras las direcciones de las cajas, mantienen o incluso incrementan sus retribuciones y las de los accionistas, los empleados y empleadas nos enfrentamos a la posible pérdida de nuestro convenio colectivo por las pretensiones inaceptables de ACARL y a nuevos procesos de reestructuración masiva y pérdida de empleo.

Aunque nuestra voluntad es avanzar en las negociaciones, nos seguimos viendo abocados a estar en la calle. **Los delegados y delegadas de CCOO, CSICA y UGT nos seguiremos manifestando, en defensa de nuestro convenio, en cada acto de relevancia de nuestras empresas. Los próximos serán en Unicaja y CaixaBank. Y no dudaremos en movilizar de nuevo a todas las plantillas del sector, si fuera necesario.**

Pero en paralelo y porque entendemos trascendental la defensa del Convenio, seguiremos negociando hasta el final. Hoy también lo hemos hecho y pasamos a resumir los temas tratados.

Revisión Salarial:

AÑO	Propuesta ACARL	Propuesta CCOO, CSICA y UGT
2015	0%	Sin revisión
2016	0%	0,5%
2017	0,5% en tablas	1,5%
2018	0,75% en tablas	2,5%
	Hasta un 1,25% adicional a pagar en 2019, fuera de tablas, según ROE 2018: 0 hasta 5 0% - >5 hasta 7 0,5% - >7 hasta 10 0,75% - >10 hasta 12 1% y > 12 1,25%	Revisión hasta el IPC anual, si este fuera superior, en tablas y con atrasos.

Las posiciones están muy alejadas, tanto en los %, como en la filosofía. Acarl quiere vincular salarios a productividad y nosotros queremos garantizar poder adquisitivo y recuperación salarial. Podemos entender las necesidades de ajustes en el corto plazo, pero debemos reequilibrar la balanza a nuestro favor durante la vigencia del convenio.

Vacaciones:

ACARL, con la excusa de modernización, ha presentado un nuevo redactado del art. 35 que, pendiente de un análisis más profundo por nuestra parte, hemos manifestado **que dificulta el disfrute y no resuelve el problema de las discrepancias en la elección de turnos, ni incorpora mejoras planteadas por nosotros.** Lo más relevante de sus planteamientos:

-División de las vacaciones en **dos periodos como máximo, pero uno lo podrá determinar la entidad.**
-Confección del **cuadro de vacaciones, agrupando oficinas,** manteniéndolas abiertas.
-Preferencia en la elección por antigüedad **dentro de cada nivel,** pero este ha de estar **consolidado.** Y esta **preferencia no podrá ser usada consecutivamente dos años seguidos.**
-Garantía de disfrute de las vacaciones si se tienen **hijos entre 0 y 16 años,** en periodo de vacaciones escolares.
-Se **diferencia a los cargos y responsables de departamento del procedimiento de elección. Subdirectores o segundos responsables de los centros de trabajo, deberán coordinarse con el director** y entre ellos la preferencia se establecerá como en los puntos anteriores.

ACARL ha planteado la desaparición de parte del articulado por considerarlo obsoleto. Lo más relevante:

Art. 18 Directores Generales. Entienden que no deben estar en Convenio Colectivo

Art. 32 Horas extraordinarias. CCOO, CSICA y UGT: Nuestra respuesta ha sido contundente: **el día que desaparezcan las horas extraordinarias no remuneradas del sector y se cumpla el horario, entraremos a negociar este apartado.** Hasta entonces, nos parece una provocación más, en la que no vamos a entrar.

Arts. 44: Plus de máquinas, 46: Plus de Penosidad, 48: Plus Chóferes y 54: Quebranto de moneda. ACARL.

"Se mantendrán con su misma naturaleza, alcance y cuantía los conceptos anteriormente mencionados que, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, se vinieren disfrutando de manera efectiva por los empleados, mientras se mantengan las condiciones que dan lugar a su generación."

CCOO, CSICA y UGT, daremos respuesta en la próxima mesa una vez podamos valorar sindical y jurídicamente estas propuestas.

ACARL acepta incrementar hasta los 12 años de edad del menor, el disfrute de la reducción de jornada regulada por el Art. 38.1.h). *Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.*

Además CCOO, CSICA y UGT hemos hecho dos propuestas trascendentales en estos momentos:

Ultraactividad. Para el próximo convenio, **planteamos la prórroga de vigencia del convenio una vez acabada esta y mientras duren las negociaciones,** sin límite de tiempo. **Acarl ha dado un NO rotundo.**

Empleo. Proponemos un nuevo artículo "Compromiso en defensa del empleo", para:

-salvaguardar el empleo existente priorizando medidas de flexibilidad interna frente al despido colectivo.
-ampliar los periodos de negociación en todos los procesos de reordenación y restructuración que se den en el sector.
-potenciar la contratación indefinida (90% mínimo) frente a la contratación temporal (10% máximo), sobre plantilla total.
-promover la formación y el reciclaje, para garantizar la empleabilidad.
-garantías de retorno para las plantillas externalizadas o subcontratadas.
-creación de un observatorio para el empleo que reciba la información necesaria y vele por el cumplimiento de las anteriores e impulse la creación de empleo.

Acarl ha quedado en estudiar el redactado y responder en la próxima reunión que se ha fijado para el 27 de abril.

#plantillaenlucha #PorUnConvenioJusto #ConvenioAhorro
Porque somos una plantilla profesional, responsable y fuerte.