

PRIMERA PROPUESTA DE LA EMPRESA...

Esto empieza ahora...

Hemos esperado pacientemente a la finalización de la negociación del Convenio y ya podemos empezar a negociar condiciones específicas para ABANCA que mejoren lo establecido en el Convenio.

Tenemos una primera propuesta de la Empresa que recoge parcialmente algunas peticiones realizadas por esta Sección Sindical durante el pasado año, se mantiene el 1% de los préstamos y se mantiene durante los próximos años el importe del 3% por encima de convenio anterior que ya tuvimos en julio de 2023, pero también tenemos claras diferencias y por ello vamos a exponer nuestras discrepancias en el siguiente cuadro.

	Posición del Banco	Posición de UGT
HORARIOS	Mantenimiento de la jornada anual que tenemos en ABANCA: 1.623 horas + 32 horas para formación	Estamos de acuerdo con mantener la jornada anual actual que mejora la de Convenio, pero creemos que lo propuesto, en algunos casos, supera en horas lo que ahora tenemos.
	Tres horarios diferentes por perfiles en Red y dos en SSCC. Teletrabajo muy limitado	Nuestra postura inicial el día de constitución de la mesa fue el horario de convenio con excepciones justificadas y compensadas.
		No hemos visto el estudio de justificación y por lo tanto estamos a la espera de la explicación detallada de los motivos para tener varios horarios.
		En ningún caso vamos a asumir el mismo número de tardes que estamos haciendo ahora mismo.
		El tiempo sin tardes del verano tiene que aumentar para toda la plantilla.
		Si se necesitase diferenciación, debiera contemplarse las tipologías de oficina/departamentos. Por ejemplo, no es viable la diferenciación de horarios por roles en una oficina de 2 personas.
		El tiempo en que el equipo está junto debe ser el mayor posible y no dividirnos para no estar una persona sola en las oficinas/departamentos. El factor equipo es fundamental para la productividad.
		En red comercial, si hay diferenciación por perfiles, tiene que poder haber teletrabajo para algunas figuras.
		En SSCC debe estar contemplado mayor tiempo de teletrabajo en algunas unidades.
SALARIO	El banco considera que con las subidas realizadas en ABANCA (del 3% por encima del Convenio para 2024 y 25% en la retribución variable de 2023 y la comunicada para 2024) y las subidas pactadas en el Convenio Colectivo son suficientes.	El horario de Conecta debiera poder cubrirse con 2 tardes y hasta las 18:30 como el resto de la red. Su verano debe ampliarse.
		La retribución variable es actualmente unilateral y no recurrente. Solo la consideraríamos si la empresa está dispuesta a pactarla.
		Los salarios deben aumentar por encima de convenio con importes recurrentes y revalorizables. Los pluses en ABANCA son absorbibles a no ser que se diga lo contrario (incluido el nuevo).

	Aumento de importes en Préstamos y anticipos, Mantenimiento este año del 1% y después regularizar	En préstamos es posible seguir avanzando en los importes y plazos pero hay que meterse con los tipos y las bandas disponibles que hay que limitar. La moratoria debemos mantenerla y el paso al tipo que corresponda debe ser en función de los incrementos de salario que se pacten en este acuerdo y en todo caso progresiva. Los gastos tenemos que buscar un mecanismo para que el banco los asuma como hacemos con la clientela, y la retribución en especie estamos a la espera de la resolución de los nuevos tipos de referencia para ver su impacto.
		Debiéramos pactar también los tipos aplicables a las Cuentas de la plantilla que son cambiadas de forma unilateral por la Empresa por ausencia de pacto.
	Nivel de entrada XIII con complemento	Creemos que el nivel de entrada debería ser el 12 en vez de establecer un salario mínimo garantizado. En caso de hablar de un SMG su importe debe ser superior.
	En planes de pensiones hay que elegir entre compensar o revalorizar en el futuro	Creemos que ambas cosas tienen que ser compatibles. Queremos que una subida de la aportación media que provoque un incremento de los porcentajes y las personas que más pérdidas han sufrido deben ser compensadas.
	Salarios Mínimos Garantizados de Dirección y Subdirección de oficina y de importes de los NAR (Nivel de Acceso a posición de Responsabilidad): Incremento en el mismo porcentaje que el Convenio en 2024, 2025 y 2026. Estando incluidos todos los conceptos salariales (también el Plus Mejora Convenio).	Seguimos solicitando meter todos los roles y carreras en una clasificación de Oficinas y SSCC. Los actuales salarios garantizados de dirección y subdirección están obsoletos, deben actualizarse y a partir de ese momento ligarse en el futuro a las actualizaciones de convenio y no a unos años determinados.
	En ABANCA se podrá llegar hasta Nivel 7 al llevar 3 años en el Nivel 8, en lugar de generar un trienio del Nivel 8.	Nos parece correcto mejorar la carrera por antigüedad aunque no entendemos lo de los trienios y requiere mayor aclaración.
PRESIÓN	Ninguna	Hacer una comisión específica en el Comité de Seguridad y Salud y tratar en ella temas como las comunicaciones fuera de jornada, los rankings, el exceso de reuniones y convocatorias, el peso de los objetivos individuales vs objetivos colectivos, dimensionamiento de oficinas, sustituciones por bajas y vacaciones, formación del personal de sustituciones, etc... No centrarnos solo en la presión comercial, si no en conseguir una mejora de las condiciones laborales en ABANCA, tratando específicamente de Red y de SSCC.

UGT cree que en este momento la Empresa tiene que:

- Explicar los motivos - apoyados en datos - que le llevan a proponer varios horarios en ABANCA que son diferentes a nuestra competencia.
- Abrir ya, una mesa específica para mejorar el clima laboral.
- Trabajar paralelamente en las clasificaciones de puestos de Red y SSCC.

Ahora es el momento y esperamos que la Empresa y todas las Secciones Sindicales estemos a la altura de lo que la plantilla merece.

MÁS PARTICIPACIÓN – MÁS CERCANÍA – MÁS EFICACIA