

UN CONVENI ESTRATÈGIC PER A LA DEFENSA DEL MARC DE CONDICIONS I DE L'OCUPACIÓ EN UN SECTOR EN REESTRUCTURACIÓ

Ahir, 8 de febrer, els sindicats CCOO, UGT i CSICA vam subscriure amb la Patronal del sector el Conveni de Caixes i Entitats Financeres d'Estalvi 2011-2014, possiblement el Conveni amb major importància estratègica de la història del sector. Un sector que ha vist reconvertida la seva naturalesa jurídica i que està immers en un procés de reestructuració en què poden veure's amenaçades l'ocupació i les condicions laborals. En aquest context, assolim un conveni clau per garantir la vigència del marc sectorial de condicions i per fixar unes regles de joc per abordar els processos de forma ordenada i negociada

9 de febrer de 2012

Com ja hem indicat en comunicats anteriors, el Conveni finalment s'ha construït al voltant d quatre premisses, bàsiques per a CCOO, UGT i CSICA:

- **L'aposta de les parts per l'existència mateixa del conveni d'Estalvi, com a marc regulador de les condicions laborals de 120.000 persones que hem passat a treballar en bancs** -tret d'algunes excepcions-, per evitar així una discussió a cada entitat de resultat incert sobre la procedència de seguir aplicant el conveni ja vençut, aplicar el conveni de Banca o negociar-ne un de propi amb el nivell de manteniment de condicions que poguéssim aconseguir, més encara davant els riscos de modificacions legals i de vigència d'un conveni vençut.
- **L'aposta de les parts per dotar el sector d'una estabilitat imprescindible** davant el nou procés de concentració, en què la prioritat és la defensa dels llocs de treball que puguin veure's amenaçats en aquest procés, tot fixant compromisos de negociació per abordar aquests processos d'una forma ordenada.
- **L'aposta per una moderació salarial, ateses les delicades circumstàncies del sector i amb l'objectiu de pal·liar la pèrdua d'ocupació, però sense una congelació salarial de 4 anys i, molt menys encara, "parades de rellotge" de triennis i ascensos.** El manteniment de taules que s'assumeix el 2011 i 2012 s'ha d'avaluar tot considerant la situació de recessió, la pròpia del sector i el matalàs d'increment de poder adquisitiu que vam acumular al conveni anterior. El 2013 i 2014 es pacten aplicacions salarials d'acord amb la recuperació econòmica que pugui tenir lloc amb caràcter general i en el marc de cada entitat.

ELEMENTS PRINCIPALS DEL CONVENI

- 1) **Vigència:** 4 anys. Entenem que aquesta vigència, a la qual les empreses van ser reticents durant moltes fases, ens dota d'una estabilitat necessària en el marc de condicions.
- 2) **Àmbit funcional:** Caixes, Bancs a través dels quals es realitza l'activitat financera indirecta, Bancs als quals s'han traspassat actius, etc. És a dir, tot el que era el sector però en la seva situació actual. Es reforça així l'aplicació d'aquest conveni i no el de Banca, un dels nostres objectius prioritaris, especialment important en el cas de plantilles en trànsit cap a altres entitats amb conveni de Banca (CAM i altres casos possibles).
- 3) **Manteniment dels continguts del conveni i de l'estructura de negociació col·lectiva:** Manteniment de tots els drets laborals recollits en el conveni i acords d'empresa, una garantia que entenem com a fonamental davant les reformes legals i el canvi de naturalesa jurídica a Banc. Quant a l'estructura de la negociació col·lectiva en el sector, arribem a un redactat que enfoca amb claredat la vertebració de la negociació col·lectiva en l'empresa i que dona un marge raonable de seguretat jurídica en un entorn d'instruments i modificacions legals cada vegada més tendent al centrifugat de convenis i la potestat empresarial.

4) **Esquema salarial:**

- **Abonament normal de triennis i ascensos per antiguitat** (Cosa que implica un increment salarial cert de caràcter individual durant la vigència del conveni, en la gran majoria de casos equivalent a un 4% com a mínim): la Patronal va renunciar a la seva pretensió de "parar el rellotge".
- Revisió salarial:
 - Any 2011: Manteniment taula salarial 2010.
 - Any 2012: Manteniment taula salarial 2010.
 - Any 2013: Revisió taula salarial amb abonament d'endarreriments, si s'escau, i efectes 01/01/2013:
 - Si PIB 2013 = 0%: revisió salarial de l'1% sobre taules vigents a 31/12/2012.
 - Si PIB 2013 = 1,5%: revisió salarial del 1,25% sobre taules vigents a 31/12/2012.
 - Any 2014: Revisió taula salarial amb abonament d'endarreriments, si s'escau, i efectes 01/01/2014:
 - Si PIB 2014 = 0%: revisió salarial de l'1% sobre taules vigents a 31/12/2013.
 - Si PIB 2014 = 1,5%: revisió salarial de l'1,25% sobre taules vigents a 31/12/2013.
 - Si PIB 2014 = 1,75%: revisió salarial de l'1,5% sobre taules vigents a 31/12/2013.
 - Si PIB 2014 = 2%: revisió salarial del 2% sobre taules vigents a 31/12/2013.
- Plus Conveni (revisió):
 - Any 2011 i 2012: Manteniment imports 2010.
 - Any 2013 i 2014: Revisió import fix i variable amb els mateixos criteris del salari base.
- Plus Eficiència (abonament o deducció d'una quantia en funció de la ràtio d'eficiència 2013 i 2014): Només opera per al 2013 i el 2014, sempre i quan hi hagi revisió salarial de taula (és a dir, que no hi hagi recessió):
 - Si Eficiència <= 40%: Abonament quantia equivalent al 50% part variable del plus conveni.
 - Si Eficiència > 40% i <= 65%: Ni abonament ni deducció de cap quantia.
 - Si Eficiència > 65%: Deducció quantia equivalent al 50% part variable del plus conveni.
- Salari flexible (és a dir, substitució d'una part de salari corrent per salari en espècie): Per acord amb el treballador, reversible per ell. Sense modificació de condicions ni pensionabilitat.
- Revisió resta conceptes: Quilometratge (3% el 2012, 2013 i 2014); Dietes (2% el 2013 i 2014); Ajuda Formació (2% el 2012, 2013 i 2014); Ajuda Guarderia (2,4% el 2012, 2013 i 2014).

5) **Temps de treball:**

- 1 Dia lliure disposició que entra en vigor el 2013 i queda ja consolidat en el conveni.
- 1 Dia addicional a l'anterior, no consolidat, per 2013 i 2014.
- Mesures de conciliació de la vida personal i laboral: Permís lactància i part múltiple, reducció jornada per guarda legal de fills fins a 10 anys, permisos per naixement de fills discapacitats, carència préstecs en excedències per guarda legal de familiars, cobertura 100% en reducció de jornada per atenció de fills amb càncer o una altra malaltia greu.

6) **Garanties d'Ocupació en processos de concentració i reestructuració intrínseca d'entitats:** Compromís de no utilització de mesures previstes a l'Estatut dels Treballadors (art. 40, 41, 47, 51 i 52) sense negociació prèvia amb la representació sindical, així com prioritització en aquests processos de negociació de solucions vegetatives i / o no extintives (suspensions, reduccions de jornada, excedències, mobilitat, modificació condicions) per tal d'evitar recórrer a acomiadaments forçosos.

7) **Altres aspectes:**

- Drets sindicals: Garanties d'agrupació de centres per a la celebració d'eleccions sindicals i drets d'informació sobre memòries anuals, informe de remuneracions i amb rellevància prudencial.
- Declaració sobre igualtat d'oportunitats en la promoció i accés a funcions directives.
- Modernització redacció article Formació incentivant la igualtat d'oportunitats i l'ocupabilitat.
- Protecció víctimes violència gènere.

8) **Govern del Conveni:** Ampliació de competències de la Comissió paritària i creació de l'Observatori sectorial, per a una anàlisi continuat de realitat sectorial (jornada, igualtat, carrera professional, prevenció de riscos, Formació, RSE i Política de remuneracions d'executius, etc.).