



CONVENI COL-LECTIU ESTALVI

PLANTEJAMENT CONJUNT DELS SINDICATS

21 de març de 2011

Posició conjunta davant dels plantejaments d'ACARL

Com ja sabeu, fa uns dies l'ACARL, la patronal de les caixes, ens va presentar els seus plantejaments per a la negociació del conveni col·lectiu, als quals tots els sindicats presents ens hi vam oposar. No estem disposats a que ens assaltin amb peticions desmesurades, que no ajuden en res al sector en l'actual situació en que es troba immers, però que si perjudiquen a les plantilles de cadascuna de les caixes, retallant-los drets i condicions laborals. Per tant, la posició dels sindicats signants del present comunicat conjunt, de cara a la pròxima reunió de Taula del dia 23, és la següent:

- ❖ **Rotunda oposició a una congelació salarial.**
- ❖ **No acceptarem la reducció dels triennis**, és absolutament innecessària i injustificada.
- ❖ Només cap la regulació de la **mobilitat geogràfica** per reestructuració i tancaments d'oficines sobre la base dels principis de voluntarietat, justificació, compensació i consens.
- ❖ No compartim aquesta proposta de modificació del sistema de **classificació d'oficines**, ja que no respon a la necessària adaptació del mateix a la nova realitat del sector, és bàsic que aquesta es mogui sobre l'eix formació-qualificació-ocupabilitat.
- ❖ En els termes ambigus en els que l'ACARL planteja la **flexibilització de la jornada**, aquesta no ajuda a la millora de la competitivitat, implicant a més, un greu risc de "desregulació", ja que finalment es pot transformar en una prolongació de jornada encoberta.
- ❖ A l'espera d'una major concreció, no consentirem que es pretengui discriminar en el gaudiment de les **vacances** a aquelles persones amb un menor nivell professional o menor antiguitat en el lloc.
- ❖ No és admissible que s'aprofiti l'excusa de la crisi financera per a eliminar drets pactats per a **sectors especialitzats de la plantilla**, que han jugat i segueixen jugant el seu paper en el desenvolupament de les entitats.
- ❖ El control de l'**absentisme** ha d'estar vinculat a una anàlisi sectorial de les malalties psicosocials i de la pressió a la que es troben sotmeses les plantilles del sector. L'única solució possible és atacar d'arrel el veritable problema: l'estress.
- ❖ Les **clàusules de compensació i absorció** així com la clàusula de desvinculació no poden ser utilitzades com a "moneda de canvi" sinó que han de mantenir el seu esperit d'adaptació de cada entitat a la seva pròpia realitat.

Al dors: Plataforma conjunta

Plataforma conjunta dels sindicats (aspectes principals)

MARC DEL CONVENI	<ul style="list-style-type: none"> • Vigència amplia en el temps (4 anys), que permeti el desenvolupament de les clàusules negociades. • Ampliació del seu àmbit d'aplicació a la nova realitat de les plantilles, donant cobertura i garantint les condicions laborals de tots els grups financers sota els que es pugui articular el que avui és el sector. • Fixar al conveni una articulació de la negociació col·lectiva que permeti augmentar la seguretat jurídica dels acords assolits a nivell de empresa. • Potenciació del paper de la Comissió de Seguiment del Conveni i creació d'altres Comissions paritàries i un Observatori sectorial.
SALARI	<ul style="list-style-type: none"> • En matèria de retribucions, plena vinculació al IPC real dels creixements salarials durant els 4 anys de vigència del Conveni, amb el manteniment en tot cas de la clàusula de revisió salarial. Mecanismes d'optimització del tractament fiscal del salari. Consolidació de les 2,5 pagues de beneficis del conveni.
OCUPACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir l'ocupació a totes les entitats, amb protocols que suposin la no utilització de mesures traumàtiques pel cas en que es produïssin excedents de plantilla. Desenvolupament de mesures d'adhesió voluntària conjunturals (reduccions de jornada, suspensions, etc.). • Limitació de la contractació temporal, subcontractacions i externalitzacions. En cas d'externalització, establiment de garanties d'ocupació i condicions de treball. Còmput de l'antiguitat successiva de contractes temporals. • Proves objectives i/o bosses de treball per a les futures necessitats de plantilla i creació d'equips de suport i de substitucions.
CARRERA PROF.	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminació del Nivell XIII i del Nivell VIII, equiparant aquest al Nivell VII. • Nova regulació de la promoció per experiència, escurçant el temps de permanència en determinats nivells i ampliació dels percentatges de promoció per capacitació y millora del nivell al que s'opta. • Creació de carreres professionals per desenvolupament de funcions comercials i/o reconeixement d'itineraris formatius. També sol·licitem el compromís de l'establiment de carreres als Serveis Centrals. • Millora del nivell mínim de Direcció d'oficina i reducció del període de consolidació a 2 anys.
ALTRES ASPECTES	<ul style="list-style-type: none"> • Reducció de les tardes de dijous, mitjançant diverses fórmules. • Consolidar el dia de lliure disposició del conveni anterior.
	<ul style="list-style-type: none"> • Increment de l'aportació al pla de pensions: 6% salari amb el mínim de 1.000 € anuals.
	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolupament de la Llei d'Igualtat i harmonització dels acords del sector. • Adopció de protocols de prevenció de l'assetjament sexual. • Reconeixement de les parelles de fet a tots els efectes. • Millora dels drets de les persones en excedència per cura de fills/es o familiars.
	<ul style="list-style-type: none"> • Adopció de mesures preventives sobre atracaments i violència (externa i interna). • Protocol de prevenció de l'assetjament psicològic, reconeixement de l'estrès i els infarts com malalties professionals.
	<ul style="list-style-type: none"> • Reconeixement dels treballadors com a grup d'interès en el govern de les entitats i en els processos de Responsabilitat Social Empresarial (RSE).
	<ul style="list-style-type: none"> • Drets i garanties sindicals.