

Como ya os informamos el pasado día 10 de marzo, la patronal de las cajas se ha situado en una posición negociadora extrema, con amplios recortes de derechos sociales y laborales para las plantillas. Pretenden convencernos de que los recortes realizados a través del Convenio Colectivo sean la piedra angular de la recuperación de las Cajas de Ahorros, lo cual es obviamente una falacia, ya que no hemos sido los causantes de esta situación, ni esta es la vía para remediarlo.

## VALORACIÓN SOBRE LA CARTA DE ACARL A LOS REYES MAGOS

POSICIÓN ACARL	POSICIÓN COMFIA-CCOO
Vigencia de 2 años	Vigencia necesaria de 4 años, tanto para dar tiempo a actuar las fórmulas de equilibrio en los ajustes, como para poder destinar todos los esfuerzos de ambas partes al buen fin de la reorganización del sector.
Congelación salarial absoluta durante toda la vigencia del convenio (años 2011 y 2012).	Negativa rotunda a una congelación salarial. Solo estamos dispuestos a analizar mecanismos de moderación salarial transitoria si se garantizan fórmulas de revisión que permitan alcanzar un convenio equilibrado en su conjunto, vinculadas a IPC y con clausula de revisión.
Reducción de los trienios en un 50% (pasar del 4% al 2% del salario de convenio).	No aceptamos la reducción de los trienios, absolutamente innecesaria e injustificada.
Movilidad geográfica flexible y causal, que se traduciría en la práctica en libertad para la gerencia para mover a quien quieran, a donde quieran y por el motivo que quieran.	En línea con la mayoría de acuerdos alcanzados en los procesos de integración del sector, la movilidad geográfica por reestructuración y cierres de oficinas solo cabe regularla en base a los principios de voluntariedad, justificación, compensación y consenso con la representación legal de los trabajadores.
Modificación del sistema de clasificación de oficinas con el objetivo de eliminar las carreras profesionales de los puestos de intervención y de segundos responsables de oficina, aumentando asimismo el periodo de consolidación de los puestos de dirección.	No compartimos esta propuesta de modificación del sistema de clasificación de oficinas, ya que no responde a la necesaria adaptación del mismo a la nueva realidad del sector, en la que es básico que se mueva sobre el eje de formación-cualificación-empleabilidad.

<p>Establecimiento de sistemas de "flexibilización" de jornada.</p>	<p>En los términos ambiguos en los que la plantea ACARL, la flexibilización de la jornada no ayuda a la mejora de la competitividad y acarrea un grave riesgo de "desregulación", ya que finalmente se puede transformar en prolongación de jornada encubierta.</p>
<p>Implementación de un sistema de salario flexible.</p>	<p>La patronal debe aclarar a qué se refiere con "salario flexible" y para quién, pues cabe pensar que lo que se busca es tener cobertura en el convenio para las prebendas que recibe una pequeña parte de la plantilla.</p>
<p>"Racionalización" de los periodos de disfrute de vacaciones.</p>	<p>A la espera de una mayor concreción, no consentiremos que se pretenda discriminar en el disfrute de las vacaciones a aquellas personas con menor nivel profesional o menor antigüedad en el puesto.</p>
<p>Eliminación definitiva de la antigua escala informática y de la prevalencia en las tareas.</p>	<p>No es admisible que se aproveche la excusa de la crisis financiera para eliminar derechos pactados para sectores especializados de la plantilla, que han jugado y siguen jugando su papel en el desarrollo de las entidades.</p>
<p>Creación de comisión de estudio del absentismo en cada entidad.</p>	<p>El control del absentismo debe estar vinculado a un análisis sectorial de las enfermedades psicosociales y de la presión a la que están sometidas las plantillas del sector, siendo la única solución posible el atacar de raíz el verdadero problema: el estrés que se sufre por las plantillas, presionadas por la entidad y por la clientela.</p>
<p>Nueva redacción para las cláusulas de compensación y absorción (art. 7 convenio) y de descuelgue.</p>	<p>Las cláusulas de compensación y absorción, así como la cláusula de descuelgue no pueden ser utilizadas como "moneda de cambio" sino que tienen que mantener su espíritu de adaptación de cada entidad a su propia realidad, permitiéndole el necesario margen de maniobra, pero sin suponer una agresión a los derechos de las plantillas.</p>

**En tiempos difíciles... compromisos fuertes**