

## LÍNEAS BÁSICAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### CARRERA PROFESIONAL

- Eliminación del Nivel XIII al encontrarse su salario fuera de mercado y eliminación del Nivel VIII equiparándole a Nivel VII.
- Nueva regulación de la promoción por experiencia, acortando el tiempo de permanencia en cada nivel: acceso a Nivel X en 8 años, a Nivel IX en 12 y 15 para el acceso a Nivel VII.

Nivel	Promoción por experiencia	
Nivel VII		
Nivel IX	A los <b>3 años</b> pasa a	Nivel VII
Nivel X	A los <b>4 años</b> pasa a	Nivel IX
Nivel XI	A los <b>4 años</b> pasa a	Nivel X
Nivel XII	A los <b>4 años</b> pasa a	Nivel XI

- Ampliación de los porcentajes de promoción por capacitación y mejora del nivel al que se opta (Niveles IX y VII).

5% del total de la plantilla de niveles XII, XI y X al Nivel IX.
5% del total de la plantilla de niveles XII, XI y X al Nivel VII.

- Creación de carreras profesionales y promoción profesional más rápida por desempeño de funciones comerciales y/o reconocimiento de itinerarios formativos :
  - Desempeño función comercial. Fijar contingentes por empresas: 25% de la plantilla que no desempeñe funciones de dirección (Directores y Subdirectores), un mínimo de una persona por centro de trabajo de cuatro o más trabajadores de plantilla.
    - Fijar niveles de entrada: Nivel X, consolidable al año de desempeño.
    - Carrera acelerada: objetivo acortarla a la mitad de tiempo que la carrera por experiencia.
  - Mediante reconocimiento de itinerarios formativos: p.e. Asesor Financiero Europeo, Sistema Nacional Cualificaciones, etc.
- Mejorar Clasificación Oficinas:
  - Agrupando en cinco niveles de oficinas

Nuevo	Antiguo	Nivel Director	Nivel Subdirector
1º	A	Nivel II	Nivel IV

2º	B	Nivel III	Nivel V
3º	C y D	Nivel IV	Nivel VI
4º	E y F	Nivel V	Mínimo N IX, plus 900 €
5º	G	Nivel VI	Plus 600 €

- **Acortando los periodos de consolidación.** La consolidación se efectuará en un período máximo de tres años.

### Crear carreras en servicios centrales:

Contemplando como mínimo las siguientes disposiciones:

1. Clasificación de las Unidades Organizativas y de sus puestos de responsabilidad en Niveles, similar a la Clasificación de Oficinas, con sus correspondientes condiciones en materia de mecanismos de recorridos profesionales, percepción de complementos y consolidación de niveles superiores.
2. Clasificación de los puestos de técnicos y/o especialistas y de aquellos de superior nivel retributivo al del empleado/a que, sin dotación de personal a su cargo, tengan responsabilidades y autonomía sobre su trabajo, requiriendo un determinado nivel de capacitación para ejercer el mismo.
3. Revisión anual del sistema.

### SALARIOS

- **Incremento inicial del 3%, con cláusula de revisión al alza sobre IPC+1%, con retroactividad.**
- **Incrementar las pagas de Convenio hasta 21; 19,5 pagas fijas y 1,5 pagas en salario variable:**
  - Retribución Variable. Negociación de empresa. Criterios:
    - Universalidad
    - Objetividad
    - Acuerdo laboral
    - Montante garantizado entre un 80% mínimo y un 150% máximo.
- **Incrementar el plus convenio hasta los 500 € anuales.**
- **Establecer como salario base anual de nivel el correspondiente al número de pagas totales, ordinarias y extraordinarias, como forma de solucionar el problema del cálculo de la antigüedad y acabar con el *dumping* entre cajas.**

### JORNADA

- **Jornada: Eliminación de tardes de jueves.**  
**Fórmulas:**
  - En un calendario anual progresivo con reducción de jornada anual efectiva.
  - Ampliación calendario de jornada intensiva (Octubre, Abril, navidades,...)
  - Cierre al público.
  - Reducción de jornada de tardes de jueves con la ampliación de horas de formación con determinadas condiciones:
    - 40 horas anuales, exención de periodos de verano, limitación a dos tardes por semana, conocimiento con un mes de antelación de los cursos,...

- **Vacaciones: Garantizar al máximo la libre elección y comprometer a las empresas en la sustitución del personal ausente por vacaciones**
  - Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de, al menos, 15 días laborales de vacaciones en verano.
  - La elección se efectuará por antigüedad en la empresa sin distinción de niveles, respetando la preferencia de los empleados con hijos en edad escolar para escogerlas en periodo de vacaciones escolares, tal como marca nuestro convenio colectivo (Ver también plataforma específica sobre medidas de Conciliación e Igualdad).
  - Cuando se partan las vacaciones, la prioridad para elegir los periodos se realizará por tantos turnos como se produzcan derivado del número de fracciones que se realicen. P.e.: quien tenga prioridad para elegir por tener mayor antigüedad y decida partir sus vacaciones, tendrá prioridad para elegir la primera fracción, dando la oportunidad a los siguientes en elegir a solicitar su primer periodo de vacaciones, y así sucesivamente.
  - La Entidad sustituirá mediante contratación temporal o equipos volantes las vacaciones planificadas de la plantilla.
- **Otros permisos. Causalizar los permisos establecidos en el art. 38.2 para que dejen de ser discrecionales.**

## **BENEFICIOS SOCIALES**

- **Préstamos vivienda:**
  - Incremento cantidad: 7 anualidades, mín. 250.000 €, revalorizables anualmente IPC Vivienda.
  - Ampliación del plazo de amortización a 35 años.
  - Reducción de tipos: 50% del Euríbor (con límites máximo y mínimo del 4,50% y del 1,50%, respectivamente) o 2,5% a tipo fijo.
  - Mejorar condiciones de acceso teniendo en cuenta las rentas conjuntas en los casos de parejas de hecho.
- **Préstamo Social Atenciones Varias:**
  - 25.000 €.
  - 10 años de plazo de amortización
- **Anticipos:**
  - 9 mensualidades sin justificación.
- **Ayudas de estudios:**
  - Incremento sustancial de la ayuda guardería (750 €)
  - Clarificación percepción ayuda de estudios (hasta el año en que se cumplen 25 años, doblarla en cualquier caso que se produzca cambio de residencia familiar,...)
  - Reconocimiento de la formación para empleados postgrado y de idiomas

## **PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

- **Incrementar la aportación: 6% salario con el mínimo de 1.000 € anuales**

## **CONTRATACIÓN**

- **Computar la antigüedad sucesiva de contratos temporales.**

- Equiparación real derechos laborales de los contratados a través de ETTs: reconocimiento tiempo de prestación a efectos de promoción y de la I.T. en los términos que la plantilla de las cajas.
- Selección: Realización de pruebas objetivas, concurso-oposición, creación de bolsas de trabajo que incluya a personas que hayan sido becarias, hayan realizado prácticas formativas, hayan sido contratadas temporalmente,...
- Creación de equipos de apoyo de sustituciones de vacaciones, bajas y suspensiones de contrato.
- Promoción contratación indefinida.
- Promover fórmulas de relevo generacional: jubilación anticipada flexible, jubilaciones parciales y prejubilaciones.
- Incorporación al convenio de los derechos sindicales de información y representación de contratados y subcontratados.

#### **CONCILIACIÓN**

- Desarrollo Ley de Igualdad (Plataforma específica)

#### **SALUD LABORAL**

- Violencia: Adopción de medidas preventivas sobre atracos, hurtos-descuidados, violencia verbal,...
- Adopción de protocolos de prevención de acoso psicológico y sexual.
- Reconocimiento de usuario de PVDs para desarrollar la prevención de los riesgos laborales asociados.

#### **FALTAS Y SANCIONES**

- Revisión del sistema en profundidad

#### **DERECHOS SINDICALES**

- Reconocimiento de la función sindical: establecimiento de garantías de carrera profesional y percepción de retribuciones variables
- Desarrollo de sistemas de comunicación a través de correo electrónico, intranet e internet.

#### **COMISIÓN MIXTA**

- Incorporación del sector al sistema de mediación, SIMA, derivado de los Acuerdos Interconfederales de solución extrajudicial de los conflictos.