

23/05/2024

En la reunión de día de hoy, tal y como anticipamos en nuestro anterior comunicado, hemos respondido y presentado una contrapropuesta a la realizada por la empresa. **En rojo nuestra contestación.**

HORARIO

Horario general de aplicación:

- Todo el año, excepto del 1 de junio al 30 de septiembre y durante las dos últimas semanas de diciembre y la primera del mes de enero de cada año (tres semanas completas), de lunes a viernes, este horario:
 - 3 días, de lunes a jueves, de 8:00 a 15:00.
 - 1 día, a marcar por la Dirección de zona y oficina / Dirección y Gerencia, de 8:00 a 15:00 y de 16:30 a 19:00, con flexibilidad de media hora a la entrada del horario de tarde.
 - Viernes, de 8:00 a 15:00.
- Junio y Septiembre, todos los días, de 8:00 a 15:00.
- Julio y agosto, todos los días de 8:00 a 14:30.

Este horario implicará que no podrán coincidir como tarde fija las figuras de dirección y subdirección de oficina, marcándose esta tarde fija para cada persona antes de 31 de diciembre de cada año, y manteniéndose, salvo causa excepcional o acuerdo individual, invariable durante todo el ejercicio.

Estamos cerca en el horario general, después de que hayan aceptado que en julio y agosto trabajemos todos los días de 8:00 a 14:30.

Hemos solicitado:

- Que la tarde de trabajo se realice en horario de 16:00 a 18:30 con 30 minutos de flexibilidad en la entrada/salida.
- Horario de Navidad de 8:00 a 14:30 (dos últimas semanas completas de diciembre y primera de enero).
- Horario Vísperas de Festivo y Semana Santa de 8:00 a 15:00.
- Semana Grande, 24, 31 de diciembre y 5 de enero de 9:00 a 13:30.
- Revisar la obligatoriedad de no coincidir la dirección y la subdirección de la oficina en la tarde fija de trabajo para las oficinas de menor tamaño.
- Establecer un procedimiento para la tarde fija asignada en caso de cambio de oficina.

Horario Flexible:

- Todo el año, excepto del 1 de junio al 30 de septiembre y durante las dos últimas semanas de diciembre y la primera del mes de enero de cada año (tres semanas completas), de lunes a viernes, este horario:
 - 3 días, entre lunes y jueves, horario de obligado cumplimiento de 6 horas entre las 8:00 y las 15:00 horas, pudiendo flexibilizar las 4 horas restantes entre las 8:00 y las 18:30.
 - 1 día, a marcar por la Dirección de zona y oficina / Dirección y Gerencia en SSCC, de 8:00 a 15:00 y de 16:30 a 19:00, con flexibilidad de media hora a la entrada del horario de tarde.
 - Viernes, de 8:00 a 15:00.
- Junio y septiembre, todos los días, de 8:00 a 15:00.
- Julio y agosto, todos los días de 8:00 a 14:30.

Además de los mismas mejoras reclamadas en el horario general, hemos solicitado:

- Voluntariedad
- Reversibilidad con revisión anual del horario asignado.
- Compensaciones: Carrera acelerada/Plus y no absorción de complementos.
- Limitar la flexibilidad: Posibilidad de una sola tarde, máximo dos (incluida la fija), sin obligación de partir jornada.
- Registro de jornada específico de las horas flexibles.
- Semanas con festivo: reducción de las horas flexibles disponibles.

Condiciones de acceso al horario flexible:

Será condición necesaria la voluntariedad de la persona trabajadora al horario flexible señalado en el punto anterior, ya sea por solicitud de la persona trabajadora o por ofrecimiento de la Entidad.

En todo caso, se entenderá que es necesario la aceptación expresa por parte de la Entidad y que la persona trabajadora se compromete a esa jornada durante dos ejercicios completos (computados de 1 de enero a 31 de diciembre), entendiéndose prorrogado por tática reconducción a los dos años, salvo renuncia expresa por parte de la persona empleada o de la Entidad.

Solicitamos:

- Imprescindible voluntariedad.
- Posibilidad de cambio anual de horario al final de cada ejercicio, a elección de la persona trabajadora.

Inclusiones horario flexible:

- Las posiciones de dirección de oficina.
- Las posiciones de subdirección de oficinas de 5 o más empleados.
- Las posiciones de Dirección y Gerencia de SSCC.
- Los gestores especializados del acuerdo de 14 de diciembre de 2014, en su redacción dada por el acuerdo de 21 de abril de 2020, con las compensaciones en carrera señaladas en el apartado 6º del punto II de este acuerdo.
 - Aquellas personas trabajadoras que lo soliciten voluntariamente, pudiendo la entidad aceptar o no la adscripción a la medida.
 - Para aquellas personas que por contrato o acuerdo individual tengan horario parido, podrán adscribirse al horario flexible de este acuerdo.

Insistimos:

- Voluntariedad de elección de horario para todos los roles.
- Imprescindible que las subdirecciones no estén incluidas en horario flexible.

Aplicación transitoria:

Los horarios de este acuerdo serán de aplicación general el 1 de enero de 2025. Como medida transitoria, el horario de verano se aplicará, excepcionalmente, del 3 de junio al 30 de septiembre.

Hemos solicitado que, aunque no se alcanzase un acuerdo antes del día 1 de junio, **SE APLIQUE EL HORARIO DE VERANO DESDE ESTA FECHA.**

MEDIDAS SALARIALES Y DE CARRERA DE ACOMPAÑAMIENTO

1º.- Salario de entrada en la Entidad.

Se establece el Nivel XIII del CC de Entidades Financieras de Ahorro como Nivel Retributivo de entrada en la entidad, así como un salario anual fijo mínimo de 22.500 euros brutos.

La propuesta de 22.500,00 € mejora el salario de entrada del Nivel XIII, y se valorará en función de que se alcancen otras mejoras económicas que también incluyan a este colectivo. En todo caso, solicitamos su actualización según el Convenio Colectivo.

2º.- Salarios y niveles de convenio para posiciones de responsabilidad de red comercial:

Para posiciones de Dirección y subdirección para red minorista y para red de empresas: incremento de los salarios mínimos de referencia para las posiciones de Dirección y Subdirección en :

2024.- 6%

2025.- 3%

2026.- 3%

Proponemos:

- Incremento de los salarios mínimos garantizados (SMG)
- 2024: Convenio +3%
- Para garantizar futuros incrementos, solicitamos que el SMG se revalorice, al menos, según el Convenio Colectivo.

3º.- Nivel de Acceso a puesto de Responsabilidad (NAR):

Se deja de asignar el nivel de acceso a puesto de responsabilidad a quién acceda por primera vez a posición de responsabilidad, siendo de aplicación para estos casos el salario mínimo garantizado.

Eliminación del NAR: Se acepta nuestra propuesta.

4º.- Abono de coberturas de responsabilidad en red para puestos de dirección y subdirección:

Solicitamos:

- En ausencias superiores a un mes, se tenga derecho a compensación con devengo desde el primer días. (La empresa asume desde el segundo mes).
- La compensación deberá ser para cualquier persona que cubra el puesto de responsabilidad.
- En caso de sustitución del puesto de dirección: el importe será la diferencia entre el SMG de la dirección y de la subdirección, según el nivel de la oficina.
- En caso de sustitución del puesto de subdirección: el importe será del 10% del SMG de la subdirección, según el nivel de la oficina. (La empresa quiere establecer un importe únicamente de 250,00 €).

Abanca Conecta:

Ante nuestra propuesta de ampliar el verano a cuatro meses, dos tardes de trabajo e incremento del plus, la empresa nos ha presentado su contrapropuesta en la que establece:

- Tres tardes de trabajo hasta las 18:30.
- Un día de teletrabajo de los tres con jornada partida.
- Tres meses de verano.
- Mantenimiento de la tarde libre al mes y Semana Santa.
- Incrementar el plus a 2.500,00 €.

Nos parece insuficiente

Mantenemos el resto de nuestras reivindicaciones tales como:

- Mejora de Promoción por Experiencia actual hasta nivel VII.
- Nivel mínimo por puesto en SS.CC.
- Establecimiento de compensaciones y mejora de las aportaciones al Plan de Pensiones.
- Mejoras salariales para 2025 y 2026.
- Negociación y regulación carreras en Red y SS.CC.

En relación al **CLIMA LABORAL** hemos planteado la aplicación de las siguientes medidas concretas, al margen de lo solicitado en la Mesa de riesgos psicosociales:

- Eliminación de rankings nominativos, previsiones y reportes de actividad continuos...
- Eliminación de retos, plan de verano...
- Convocatoria reuniones por escrito y antelación suficiente, mínimo 72 horas. Además, se priorizarán las reuniones por videoconferencia.
- Limitación de reuniones y cursos. Realización en horario laboral y con hora de inicio y fin.
- Desconexión digital: Impedir correos, llamadas y comunicaciones fuera de horario laboral.
- Creación equipo de sustituciones con personas con una experiencia superior a dos años.
- Mejora de la cobertura de bajas por IT.
- Reducción de objetivos en caso de bajas, permisos, reducciones de jornada, de forma proporcional a su duración y sin redistribución al resto de la plantilla del centro.

La empresa se ha comprometido a enviarnos un nuevo redactado de jornada que deberá recoger nuestras propuestas de mejora y nos reuniremos de nuevo la próxima semana.