

CONVENIO DE AHORRO 2019/2023

RESUMEN DE UNA DURA NEGOCIACIÓN

Os facilitamos un resumen del **Convenio de Ahorro** para que podáis consultarlo cuando lo necesitéis.

Nuestro **Convenio de Ahorro** es el primero en regular el **teletrabajo**, reconoce el **derecho a la desconexión** una vez finalizada la jornada laboral, incluye **garantías para el empleo**, **beneficios sociales** o aspectos relacionados con la **salud laboral** como el reconocimiento de las plantillas como usuarios de Pantallas de Visualización de Datos.

CECA pretendía tumbar nuestro Convenio de Ahorro, intentando imponer condiciones laborales que no podíamos aceptar. La **negociación** ha sido muy dura y tensa, especialmente en los últimos meses, pero, finalmente, tras mucho **esfuerzo**, ha dado sus **frutos**.

La **Mesa del Convenio de Ahorro** quedó constituida el **14 de marzo de 2019**, con **4 representantes de FINE (26,74% representación)**, 5 CCOO, 3 UGT, 2 CIC y 1 CIG. La negociación estuvo marcada inicialmente por la negociación sobre el Registro de Jornada, que se firmó el 12 de septiembre de 2019 y fue publicado en el BOE el 30 de octubre de 2019.

Posteriormente, se alcanzó un acuerdo definitivo sobre el Convenio de Ahorro el 30 de septiembre de 2019. Finalmente, el **Convenio de Ahorro 2019/2023 fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el 3 de diciembre de 2020**.



¿QUÉ PRETENDÍA CECA?

- Establecer **jornada** partida de lunes a jueves como jornada habitual, tanto en la red comercial como en los servicios centrales, salvo meses de julio y agosto.
- Suprimir la promoción por **experiencia** existente en el convenio.
- Eliminar la promoción por **capacitación**.
- Suprimir la ayuda para la **formación** de hijos/as a empleados/as.
- Anular la obligatoriedad de **subdirector** en las oficinas.
- Perder **nivel** cuando se deje de desempeñar el cargo por el que se consolidó.
- Aumentar la **movilidad** geográfica a 50 kilómetros.
- Incorporar un nuevo artículo relativo a compensación y absorción de **retribuciones** en las empresas.
- Eliminar **trienios** y mantener lo devengado en un complemento absorbible por promoción profesional.
- Eliminar la totalidad del **plus convenio** para 2021 y 2022 y para el año 2023 vincularlo al ROE.
- Suprimir el complemento de **residencia**.
- Eliminar el plus de ventanilla y el **quebranto** de moneda.

¿CUÁL ES EL RESULTADO DE LA NEGOCIACIÓN?



En materia de tiempo de trabajo, permisos, conciliación y otros beneficios sociales:

- Mantener nuestro **horario** actual.
- Reducción de la **jornada** anual a 1.650 horas más 30 de formación.
- 1 día más de **libre disposición** a partir de 2020. Por fin, consolidamos 2 días.
- **Vacaciones:** fraccionamiento hasta en 4 periodos.
- Preservar el límite de **movilidad** geográfica en 25 kilómetros.
- Conservar la promoción por **experiencia**.
- No perder la figura de **subdirector**.
- Mantener el **nivel** si hay cambio de función.
- Mantener las ayudas a la **formación** de hijos/as del personal, condicionando dicha ayuda a que, a partir de los 21 años, acrediten la realización de estudios.



Somos APECA. Formamos parte de FINE.

- Reducción de jornada **solo jueves tarde**, para cuidado de menores hasta 12 años.
- Mejora en el permiso de acumulación **lactancia**: los 10 días naturales más 5 hábiles se podrán disfrutar como 15 días hábiles, en las entidades sin mejoras de los permisos de nacimiento.
- Inicio y cómputo de todos los **permisos** regulados en convenio colectivo en **días hábiles**.
- Conversión en días hábiles de los permisos complementarios por desplazamiento.
- Inicio del permiso de **matrimonio** en día hábil y disfrute en días naturales.
- Los permisos por enfermedad grave, **hospitalización** o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario, podrán disfrutarse en días alternos, mientras dure el supuesto.
- Extensión de la ayuda de formación a los hijos e hijas del personal declarado en **incapacidad** permanente absoluta o gran invalidez.
- Permiso retribuido por **violencia de género** de hasta 3 meses.
- **Seguro de vida**: incremento del capital de 9.015,18 € a 15.000 €.



En materia salarial, trienios, plus convenio y préstamos:

- **Incremento salarial** del 0,75% en 2022 y 1% en 2023, sobre las tablas actuales. Fuera de tablas se establecen pagos adicionales del 0,5%, que se abonará, en su caso, en los años 2022, 2023 y 2024, en dos tramos: 0,25% si hay beneficio o se paga dividendo en el ejercicio precedente; 0,25% si el ROE del año precedente al pago es igual o superior al 8%.
- **Trienios**: 3%fijo. Adicionalmente, se podrá devengar en un pago único hasta el 1,20% calculado de la siguiente manera: 0,20% calculado anualmente si ROE>=7% + 0,20% calculado anualmente si ROE>=11%
- **Plus convenio**: 2021 y 2022 cobramos la parte fija lineal del plus incrementada hasta 517,15€: trasladamos 207,29€ en todos los niveles, de la parte variable a la fija. A partir de 2023 el Plus Convenio volverá a percibirse en su totalidad (parte fija y variable) actualizándose su cuantía total.
- El **préstamo vivienda** se podrá solicitar hasta 3 veces durante la vida laboral, con venta de la anterior vivienda y cancelación también del préstamo anterior. Incremento del mínimo de 200.000€



Somos APECA. Formamos parte de FINE.

a 230.000€ para compra de vivienda habitual. Posibilidad de alquilar la vivienda adquirida con préstamos vivienda de convenio en caso de traslado que implique cambio de domicilio y hasta el retorno al territorio de origen.

- Aumento del **Préstamo Social** de 25.000 a 30.000€.
- Mantener el **quebranto de moneda** y plus de ventanilla.



En salud laboral:

- Reconocimiento de toda la plantilla como **usuarios de pantallas de visualización de datos**.



Teletrabajo:

- Si teletrabajas **el 30% de la jornada o más**, las compensaciones serán las siguientes: ordenador, teléfono móvil y silla ergonómica, que te proporcionará la empresa, hasta 130 € para comprar pantalla, teclado y ratón, si no te lo provee la empresa, y para el resto de gastos generales 55€ mensuales, prorrateados al % de teletrabajo que realices.
- Si teletrabajas **menos del 30%** de la jornada, las compensaciones serán las siguientes: ordenador y teléfono móvil que te proporcionará la empresa, y poder realizar el teletrabajo desde el lugar que decidas.
- Si teletrabajas **por COVID u otras situaciones de emergencia**, las compensaciones serán las siguientes: ordenador y teléfono móvil que te proporcionará la empresa, hasta 45 € para comprar pantalla, teclado y ratón, si no te lo provee la empresa, y poder realizar el teletrabajo desde el lugar que decidas.



Desconexión digital:

- Reconocimiento del **derecho a desconectar** una vez finalizada tu jornada.
- **Límites** a las convocatorias de reuniones fuera de tu jornada diaria, que en todo caso serán voluntarias y no podrán finalizar más allá de las 19.00 horas.



Somos APECA. Formamos parte de FINE.

Con carácter general las reuniones no finalizarán más tarde de las 19 horas, deberán convocarse con 48 horas mínimas de antelación y no se realizarán, fuera de la jornada laboral en: días no laborables y festivos, vísperas de días no laborables y festivo, mes de agosto y semana de la fiesta mayor en cada localidad

- **Franja de desconexión obligatoria** entre las 19:00h y las 8:00 h del siguiente día hábil.



Garantías para el empleo:

- **Renovación de la cláusula de empleo.**- Compromiso de 95% de plantilla fija y plazo de negociación previo a la aplicación de cualquier medida traumática.
- **Jubilación obligatoria por edad.**- Extinción del contrato por cumplimiento de la edad legal de jubilación siempre que el empleado cumpla los requisitos para jubilarse con el 100% de la pensión ordinaria de jubilación y que se adopten medidas de mejora de la calidad o estabilidad en el empleo.

VALORAMOS POSITIVAMENTE EL ACUERDO

- **Regula las condiciones laborales con las máximas garantías.**
- **Permite contar con un marco protector para defender los derechos de las plantillas de Ahorro.**

LAS PLANTILLAS MERECEMOS RESPECTO Y RECONOCIMIENTO



Somos APECA. Formamos parte de FINE.