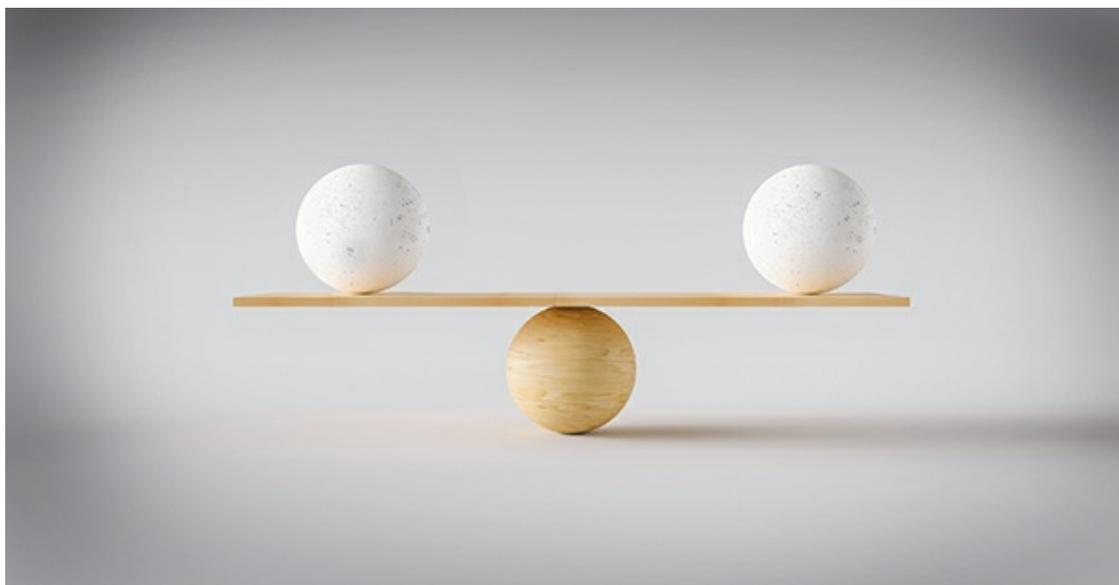


LA FUERZA DE LA NEGOCIACIÓN



CONVENIO DE AHORRO

Partíamos de un **escenario muy complicado**, pero la fuerza de la **negociación sindical** ha dado sus **resultados**.

CECA se ha visto obligada a retirar la mayor parte de sus pretensiones, algunas tan **graves** como el establecimiento de la jornada partida, la eliminación de la promoción por experiencia, el plus de residencia, la ampliación de la movilidad geográfica, la supresión de subdirectores, la pérdida de nivel consolidado o la eliminación de ayudas para la formación de nuestros hijos, entre otros **muchos atropellos que pretendía la patronal**.

No podemos obviar que, además, jugaban con la **ventaja** que les brinda la **reforma laboral para poner en jaque la continuidad de un convenio sectorial de Ahorro** que salvaguarde nuestros derechos. Sin duda, **hubiera sido una catástrofe** quedarnos sin Convenio con los tiempos que corren.

En FINE siempre hemos defendido el Convenio de Ahorro como el marco protector y colchón donde se asientan y construyen los derechos de los empleados y empleadas del sector.

Si bien **CECA perseguía dinamitar el Convenio de Ahorro**, tras intensas y duras negociaciones **hemos conseguido llegar a puntos de acuerdo** en un momento especialmente delicado marcado, además, por la situación actual.

Hemos **logrado introducir mejoras significativas** en materia de tiempo de trabajo, permisos, salarios, préstamos y salud laboral, entre otras cuestiones.

CECA pretendía:

- 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 que tengan una retribución bruta anual de 35.000€/año o más.
- 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**.

¿A qué puntos de acuerdo hemos llegado?

- Mantener nuestro horario actual.
- Conservar la promoción por experiencia.
- 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.
- No perder la figura de subdirector.
- Mantener el nivel si hay cambio de función.
- Preservar el límite de movilidad geográfica en 25 kilómetros.
- No perder la totalidad del trienio y vincular un porcentaje a la situación de la empresa.
- No perder la totalidad del plus convenio, blindando más de 200€ adicionales en la parte fija y suspendiendo el resto de la parte variable durante 2021 y 2022. A partir de 2023, incluido, se percibirá el plus convenio completo.
- Preservar el complemento de residencia.
- Mantener el quebranto de moneda y plus de ventanilla.
- 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 devengará y 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%.
- Aumentar el mínimo de 200.000€ a 230.000€ en los préstamos para compra de vivienda habitual.
- Aumentar el mínimo en los préstamos de atenciones varias de 25.000€ a 30.000€.
- Consolidar 1 día más de libre disposición, adicional al que ya tenemos.
- Posibilidad de fraccionar las vacaciones hasta en 4 periodos.
- Crear un permiso retribuido por violencia de género de hasta 3 meses en caso de necesidad acreditada de alejamiento.
- Posibilidad de elegir la reducción de jornada los jueves tarde para cuidado de hijos hasta los 12 años
- Posibilidad de acumular los permisos de 1 hora por lactancia en un permiso de 15 días **hábiles**.
- Iniciar y computar los permisos regulados en el convenio en día hábil, salvo en el caso del permiso de matrimonio que son días naturales, aunque su inicio sí será en día hábil.
- Posibilidad de coger en días alternos los permisos por hospitalización de familiares o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario mientras dure el supuesto del hecho.
- Elevar el capital asegurado del seguro de vida a 15.000 euros.
- Reducción de la jornada efectiva de trabajo a 1.650 horas, más 30

horas para formación.

- Regulación de la jubilación obligatoria por edad con los requisitos previstos legalmente.
- Reconocimiento de toda la plantilla como usuarios de **pantallas de visualización de datos**.

El proceso no ha concluido. En septiembre negociaremos para regular temas de gran importancia como son el **teletrabajo** y la **desconexión**, y **para llegar a la firma definitiva de un Convenio de Ahorro hasta finales de 2023.**

#somosFINE

Conectados contigo cuando más nos necesitas.

¡FINE, A TU LADO!



Datos de contacto:

Teléfono: [911 542 392](tel:911542392)

Email: fine@federacionfine.es

Web: www.federacionfine.es



[Si aún no perteneces a nuestro sindicato y quieres afiliarte, haz click aquí](#)

[Ver en navegador](#) | [Descargar en PDF](#) | [Aviso legal](#) | [Desuscribirse](#)