

23 de octubre de 2020

# CECA INSISTE EN DEMOLER EL CONVENIO



## CONVENIO COLECTIVO DE AHORRO

Tras la prórroga de la ultraactividad del Convenio hasta el 28 de julio, este martes, 8 de julio, se ha vuelto a reunir -en formato virtual- la mesa de negociación.

CECA sigue en sus trece en recortar nuestros derechos, como hecho de que tienen voluntad de negociar han cambiado su propuesta de eliminación de los trienios por la suspensión temporal de su devengo durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2022 y, a partir de 1 de julio de 2022, reducir su importe del 4% actual hasta el 2%, además de vincular su percepción al parámetro del ROE, sin concretar tampoco cuál sería el porcentaje que daría derecho a su cobro.

Con referencia al salario, plantean únicamente un incremento del mismo para los años 2022 y 2023, que cifran en un 0,5% para cada uno de esos años. Adicionalmente, proponen complementarlo en esos mismos años con un pago único, no incorporado a las tablas salariales, también en función del cumplimiento del ROE, sin concretar porcentaje. Sólo miran la situación actual y se olvidan de los esfuerzos que antes y ahora han hecho las plantillas, retribuyéndoles con incrementos mínimos que no están en línea con los que han tenido los Ceos y los Consejos de Administración.

Mantienen el resto de sus propuestas:

Suprimir durante los años 2021 y 2022 el Plus Convenio y después, vincular su percepción al ROE.

Supresión de las ayudas de estudios y guardería por hijos/hijas para salarios superiores a 35.000 €.

Jornada partida de lunes a jueves para toda la plantilla, como horario general, y continuada exclusivamente los meses de julio y agosto.

Condicionar la promoción por experiencia a una evaluación del desempeño.

Suprimir la promoción por capacitación.

Ampliar la movilidad geográfica hasta los 50 km.

Eliminar el complemento de residencia.

Eliminación del quebranto de moneda y plus de ventanilla.

CCOO, FINE y UGT les hemos vuelto a repetir que, por ese camino, no van bien, que podemos valorar llevar a cabo alguna actuación temporal, pero, en ningún caso, desestructurar un Convenio que es el esqueleto básico de las condiciones laborales de las plantillas.

Estas tres organizaciones somos conscientes de la situación en la que nos encontramos, pero no pueden utilizar el Convenio Colectivo para regular

circunstancias extraordinarias. Llevamos sufriendo la reestructuración en nuestro sector desde hace varios años y siempre somos los mismos los que la soportamos: Los trabajadores y trabajadoras.

Pero los esfuerzos deben ser compartidos y las medidas que deban llevarse a cabo para la continuidad del sector no pueden emanar únicamente del Convenio sectorial –el mismo café para todos-, sino que han de complementarse con otros acuerdos en las Entidades, puesto que no todas son iguales, ni tienen las mismas estrategias ni se encuentran en igual situación.

CECA debe reflexionar sobre esto, y no perder de vista que el valor más importante que tienen las Entidades son sus plantillas, aunque eso no se refleje en los estados financieros.

La próxima reunión se celebrará el 14 de julio.



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