



INACEPTABLE DESEQUILIBRIO EN LA NEGOCIACIÓN.



El Convenio Colectivo firmado en el 2011 por el tripartito sindical supuso un enorme retroceso en las condiciones de los trabajadores/as, a día de hoy, **nos encontramos en un sector en el que se han perdido 46.045 empleos** (a fecha 19 de abril –informe CECA-) y a casi 18 meses de la denuncia del Convenio Colectivo por el tripartito sindical (suponiendo que intentando recuperar algo de lo perdido ya en el 2011), la ACARL todavía sigue manteniendo una actitud regresiva en los planteamientos que tiene encima de la mesa. La encrucijada del tripartito es mayúscula.

Desde CIC hemos planteado una propuesta para la eliminación de las cláusulas suelo de los préstamos de vivienda, que solucionaría la penalización que mantienen los empleados/as respecto a los clientes/as. Desde ACARL, no están mostrando un interés especial por la misma y ante la injusticia que una gran parte de los empleados del sector están soportando, **estamos estudiando una posible reclamación en el ámbito judicial**. El Juzgado 11 de lo Mercantil de Madrid ha considerado este tipo de cláusulas **nulas**: *“Se declara la nulidad de las cláusulas suelo contenidas en las condiciones generales de los contratos de préstamo hipotecario suscritos con consumidores... ”*.

Nuestra propuesta, además de solucionar el quebranto a los empleados/as, no supondría un costo para las Entidades. Entendemos que la solución judicial pasaría por demandar a la propia ACARL y a los firmantes del convenio.

Seguidamente os trasladamos nuestra contrapropuesta entregada la pasada reunión del 27 de abril en materia de vacaciones:

PROPUESTA MODIFICACION-REGULACION VACACIONES

Artículo 35 – Vacaciones Anuales.

I. El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de 25 días, en el que no se computarán sábados, domingos ni festivos.

Dicho disfrute podrá ser fraccionado. El personal que disfrute ininterrumpidamente de al menos cinco días de sus vacaciones fuera del período comprendido entre 1 de abril y 31 de octubre de cada año, ambos inclusive, podrá ampliar sus vacaciones anuales en un día adicional.

El personal que preste servicio en las Islas Canarias y que disfrute sus vacaciones en la Península, tendrá una ampliación de 2 días hábiles en su período de vacaciones.

Se respetarán aquellos casos en que haya más días hábiles de vacaciones, sumándoles aquellos aspectos del presente artículo que mejoren las condiciones particulares de esos casos.

II. Período de disfrute de vacaciones.

El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, de cada año.



INACEPTABLE DESEQUILIBRIO EN LA NEGOCIACIÓN.



III. Determinación de los periodos de vacaciones.

Se garantiza a los empleados/as que lo deseen una quincena del período de vacaciones en los meses desde el 15 de Junio, Julio, Agosto y hasta el 15 de Septiembre.

El período de disfrute se fijará, teniendo en cuenta las preferencias que se manifiesten por los empleados, en orden a procurar atender sus deseos, respetándose, en cualquier caso, la garantía anteriormente expuesta y los siguientes criterios:

Como orden de preferencia para la determinación de los periodos de disfrute se alternará anualmente entre los criterios de Antigüedad y Empleados/as con hijos/as en edad escolar. Es decir, si durante un año prevalece el criterio de Antigüedad al año siguiente prevalecerá el de los Empleados/as que tengan hijos/as en edad escolar.

Empleados/as con hijos/as en edad escolar: Corresponderá este criterio a aquellos/as empleados/as con hijos/as entre 0 y 18 años.

Antigüedad: Corresponderá este criterio a la fecha de antigüedad de los empleados/as en la entidad.

Cuando se aplique como primer criterio el de hijos/as, en caso de igualdad se resolverá la preferencia, tanto en los periodos de vacaciones escolares como en el resto del año a favor de quien tengan mayor antigüedad en la entidad y si persiste la igualdad a favor del empleado/a de mayor edad.

Cuando se aplique como primer criterio el de antigüedad, en caso de igualdad se resolverá la preferencia, tanto en periodos de vacaciones escolares como en el resto del año a favor de quienes tengan hijos/as con edad comprendida entre 0 y 18 años y si persiste la igualdad a favor del empleado/a de mayor edad.

Al objeto de hacer efectiva la garantía acordada, de una quincena en período estival para todos los empleados/as que lo deseen, se **elegirá una primera quincena y**, agotada dicha primera elección por la totalidad de los empleados que conforman la unidad organizativa que sirva de base para la distribución, se efectuará la correspondiente **a la segunda quincena o resto del período de vacaciones, siguiendo el mismo orden de elección que para la 1ª quincena.**

Pondrán agruparse unidades con un número de empleados/as igual o inferior a 4, siempre que las vacaciones de los empleados/as sean sustituidas por contratación de personal externa.

IV. Cuadros de vacaciones.

Los cuadros de vacaciones deberán confeccionarse por dependencias, entendiéndose por dependencia oficina, departamento o cualquier otra forma de distribución habilitada en las entidades.

El personal afectado por cada cuadro de vacaciones deberá tener acceso a conocerlo al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.