

Propuestas para la negociación XXI Convenio Colectivo de Banca

Propuestas de COMFIA – CC.OO., para la negociación del **XXI Convenio Colectivo de Banca**.

1) Vigencia del Convenio.- Dos años.

- Comisión de ordenación del texto y el articulado del Convenio.

2) Salarios.-

- a) Incremento salarial de las retribuciones del Convenio Colectivo en un 3,50%, con cláusula de garantía del IPC, con atrasos.
- b) Art. 18 C.C.-
 - Establecer un nuevo sistema de distribución de beneficios relacionado con el Beneficio antes de Impuestos.
 - Mantener el actual, para los bancos que no han alcanzado el máximo de cuartos de paga, elevando el mínimo actual en media paga, es decir, a paga y media.
- c) Aumentar la actual media paga de productividad de septiembre a una paga.
- d) Otros temas salariales:
 - Art. 10 C.C.- Asimilación salarial al nivel VIII, a los 24 años de servicio en la empresa, para los trabajadores de nivel IX del Grupo de Servicios Generales y del Grupo de Administrativos.
 - Art. 25 C.C.- Ayuda alimentaria.- El importe exento fiscalmente en cada momento.
 - Art. 13 C.C.- Supresión del nivel retributivo XII (personal de limpieza) y asimilación salarial a nivel XI.

3) Jornada y horarios.-

- a) Reducción de jornada con libranza de todos los sábados del año.
- b) Jornada máxima anual de 1.650 horas.
- c) Establecer criterios de verificación del cumplimiento de los horarios pactados.
- d) Establecer un sistema rotativo para los cuadros de vacaciones, de técnicos y de administrativos.
- e) Art. 25.4.- Aclarar a que personal se pueden aplicar estos horarios. Directivos no son todos los técnicos. Personal auxiliar de los directivos no son todos los trabajadores que dependan del directivo, sino aquellos imprescindibles para su función: secretaria, chófer,...

4) Desarrollo Personal Sostenible.-

Este concepto incluye un conjunto de propuestas integrales y transversales, en materia de conciliación de la vida personal y laboral, igualdad de oportunidades, jornada y horarios, formación, etc., con desarrollo propio en esta plataforma, además de las siguientes propuestas:

Son necesarias una carrera profesional y unas retribuciones complementarias objetivas y transparentes, que deben negociarse en el ámbito del sector y/o de la empresa, fijando porcentajes de retribución complementaria sobre retribuciones de Convenio.

a) Carrera Profesional.

- Definir, en el ámbito de cada empresa, de forma más precisa las funciones de cada grupo profesional y las funciones y perfil profesional de cada puesto de trabajo con su correspondiente nivel retributivo, permitiendo conocer el contenido del mismo, los requisitos profesionales para su desempeño y los criterios para acceder a cada puesto así como, en el Convenio Colectivo, fijar nuevos niveles mínimos para algunas funciones:
 - Nivel 5 para directores de sucursal o equivalentes en servicios centrales.
 - Nivel 6 para interventores o similares.
 - Nivel 7 para el resto de apoderados.
 - Nivel 8 para funciones comerciales.
- Consolidación de niveles retributivos:
 - Cada cuatro años se ascenderá al siguiente nivel retributivo que tenga el trabajador, siempre y cuando durante ese tiempo se haya percibido una retribución extra-convenio (complemento personal, complemento de puesto de trabajo,...) igual o superior a dos veces la diferencia entre ambos niveles.
- Ampliar el ascenso por capacitación al nivel 7 del Grupo de Técnicos.

b) Retribuciones Extra – Convenio.

- Participación en beneficios para todos los trabajadores, mediante la modificación del Art. 18 propuesta en el apartado de salarios.
- Complementos personales o de puestos de trabajo, en función de la responsabilidad del puesto de trabajo y de la definición de los mismos.
- Complementos variables, en función de resultados, establecidos con criterios de: transparencia, objetivos, alcanzables, medibles y proporcionales al grado de consecución de los mismos.

5) Conciliación de la vida personal y laboral - Igualdad de oportunidades.-

Nuestras propuestas constan de dos partes diferenciadas:

- a) Igualdad de oportunidades y Planes de Igualdad.- Incorporar un capítulo específico de Igualdad de Oportunidades, incluyendo los preceptos legales de la nueva Ley de Igualdad en relación a derechos de información, definiciones de discriminación, discriminación por embarazo o maternidad, acciones positivas y cómo éstas deben enmarcarse en los planes de Igualdad y dando el mandato desde el Convenio sectorial a las empresas afectas al mismo. Creación de una Comisión de Igualdad sectorial con la finalidad de permitir la observación y desarrollo de los Planes de Igualdad en las empresas.
- b) Medidas de conciliación de la vida personal y laboral, teniendo como referencia acuerdos del sector así como las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores. Incluir medidas relacionadas con las mujeres víctimas de la violencia de género.

Incluir íntegramente el supuesto de suspensión de contrato por paternidad y la nueva regulación de la suspensión de contrato por maternidad, que incluye novedades como el derecho del padre en caso de fallecimiento de la madre y el derecho de la mujer a continuar con la suspensión de 16 semanas en caso de fallecimiento del hijo.

La pretensión de nuestras propuestas es la de crear un marco homogéneo mínimo que permita un desarrollo posterior en las diferentes empresas.



6) Ciberderechos.-

Determinar los compromisos recíprocos que aseguren en ejercicio de los derechos establecidos por el Tribunal Constitucional en relación con los derechos de comunicación por medio del correo electrónico entre el sindicato y sus afiliados en las empresas bancarias y entre el sindicato y los trabajadores.

7) Empleo.-

Hacer excepcional la contratación temporal, limitar la precariedad en el empleo, las subcontratas y la externalización de servicios bancarios a otras empresas.

8) Previsión Social Complementaria.-

- a) Reformar la cláusula adicional Sexta instando, en el ámbito de la empresa, al establecimientos de complemento de pensiones para los trabajadores ingresados con posterioridad al 8 de marzo de 1980, en aquellos bancos que aún no lo hayan establecido.
- b) Modificar los actuales complementos de viudedad y orfandad, desvinculándolos de la Seguridad Social, con los siguientes criterios:
 - Viudedad.- Un complemento del 25% del salario bruto del trabajador en activo o de la suma de pensión pública más complemento de jubilación o incapacidad, en los casos de trabajadores jubilados o incapacitados.
 - Orfandad.- Un complemento del 10% de la misma base, que sería un 15% cuando se trate de orfandad total.
- c) Art. 35.- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.-
 - Mantenimiento de la reserva de puesto de trabajo, con independencia del tiempo transcurrido, eliminando el periodo de dos años fijado en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos en que esta calificación sea revisada y el trabajador sea declarado apto para volver a trabajar.

9) Salud Laboral.-

Violencia: Adopción de medidas preventivas sobre atracos, hurtos-descuidados, violencia verbal,...

Adopción de protocolos de prevención de acoso psicológico y sexual.

Reconocimiento de usuario de PVDs para desarrollar la prevención de los riesgos laborales asociados.

10) Formación.-

- a) Articular criterios que favorezcan la participación y mejora de los trabajadores en los planes de formación, como elemento estratégico de cara a su cualificación profesional, estableciendo elementos de motivación, reconocimiento y participación.
 - **Elementos de motivación:**
 - Compensar con tiempo libre la formación realizada fuera del horario laboral.
 - Reconocer y difundir itinerarios formativos que favorezcan el desarrollo profesional, entendiendo este desarrollo tanto en un sentido vertical, promoción profesional, como en un sentido horizontal, cambio de puesto de trabajo.



- **Elementos de reconocimiento:**

- Garantizar la certificación de la formación recibida, estableciendo un sistema de homologación sectorial, que permita reconocer la cualificación profesional de un determinado trabajador, o trabajadora, independientemente de la entidad en la que preste sus servicios.
- Reconocimiento y certificación de la experiencia profesional acumulada.

- **Elementos de participación:**

- Garantizar la participación de los distintos colectivos en el plan de formación, reservando acciones formativas para los colectivos menos formados. (Administrativos - Género).
- Garantizar la participación del sindicato, como agente activo, en la detección de necesidades formativas, individuales o colectivas, y en el diseño y seguimiento del plan de formación y los itinerarios formativos.

11) Discriminación sindical.-

Establecer criterios objetivos que eviten que los representantes de los trabajadores queden excluidos de los sistemas de retribución complementaria y de la promoción en sus empresas, garantizando también la formación y el reciclaje al concluir su mandato, todo ello de conformidad y cumplimiento del Artículo 68, letra c) del Estatuto de los Trabajadores, con los siguientes criterios:

- Delegados sindicales con igual o menos de 40 horas mensuales.- Tratamiento igual que el resto de trabajadores, adecuando su evaluación a su tiempo de trabajo efectivo, con sistemas de control que aseguren anualmente que sus niveles de promoción y retribución complementaria, son similares a la media del conjunto de la plantilla.
- Delegados sindicales con más de 40 horas mensuales.- Retribuciones complementarias iguales a la media del conjunto de los trabajadores de la entidad. Promoción a la categoría media correspondiente a su tramo de edad.

12) Otros temas.-

- a) **Créditos de Vivienda.-** Fijar el tipo de interés en el 70% del Euribor, ampliando el importe máximo del crédito vivienda a 100.000 euros y la dotación anual por empleado a 600 euros. Regular que las dotaciones anuales no consumidas en el año, quedarán como fondo para años sucesivos.
- b) **Traslados.-** En el ámbito de la empresa se regularán las normas de atención a los traslados solicitados por el trabajador, en las que se incluirán al menos el sistema de solicitud, publicación de vacantes, criterios de preferencia para atender las solicitudes, justificación de peticiones no atendidas y soluciones alternativas, plazos,...
- c) **Artículo 30º.- Vacantes en la misma plaza o próximas.-**
 - Aclarar que los gastos de transporte, en el radio de 25 km., son a cargo de las empresas.
 - Aclarar el concepto de plaza vacante y el concepto de comisión de servicio, vinculado al radio de 25 km. y al concepto de vacante.
- d) **Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.**

