

## En COMFIA CGOO Somos Desarrollo Personal

Tres piezas componen nuestras propuestas en el ámbito de la negociación sectorial: reparto de la productividad, carrera profesional y conciliación. Estos elementos combinados dan respuesta a las expectativas profesionales y personales de los trabajadores permitiéndolos avanzar por la senda del desarrollo personal sostenible.

Una carrera profesional sostenible basada en hechos certificables como la formación o la experiencia, garantiza la igualdad de oportunidades, evitando exclusiones por razón de género o de función sindical. Por otra parte, incrementa paulatinamente el nivel de competencia y profesionalidad de los trabajadores.

El reparto de la productividad debe basarse en sistemas de retribución variables. Es importante que la participación sindical vigile que dichos sistemas no se conviertan en una forma de discriminación, es decir, que remuneren lo establecido y no otras materias como la disponibilidad o la presencia y que tengan en cuenta los logros generales, los de grupo y los individuales.

Las medidas conciliación personal, laboral y familiar benefician el desarrollo de la carrera profesional haciéndola compatible con los demás aspectos de la vida de las personas. Todo ello para seguir avanzando en la línea que nos ha permitido tener los sábados libres, librar algunas tardes de jueves en ahorro, incrementar los días de vacaciones y los permisos para atender a personas dependientes.

El futuro del sector financiero pasa inequívocamente por una negociación colectiva sólida, que queremos caracterizar con estas propuestas que añaden valor y seguridad a las personas que trabajan en las empresas del sector.



te interesa



te interesa

## Futuro y Negociación

PROPUESTAS PARA EL SECTOR  
FINANCIERO



Presentar la negociación colectiva, y por extensión el actual marco de relaciones laborales, como un obstáculo para conseguir una salida rápida a la crisis, ha sido uno de los elementos centrales de los debates generados en torno al proceso de reforma laboral emprendido por el Gobierno.

Solo cabe combatir esa tendencia, presentando propuestas que den respuesta a la realidad del sector financiero, desde esos mismos procesos de negociación. Propuestas que permitan anticipar las líneas maestras por las que debe transitar el futuro laboral del sector, y añadan soluciones razonables a la urgencia. Propuestas que identifiquen claramente nuestra opción sindical.

## En COMFIA CCOO somos empleo

La defensa de la estabilidad de las plantillas y el mantenimiento del empleo es nuestra prioridad absoluta y para ello, la calidad del empleo es el objetivo principal de nuestro trabajo del día a día.

No es la primera vez que en Comfia-CCOO nos enfrentamos a situaciones que amenazan el empleo y de la experiencia en procesos anteriores hemos configurado instrumentos de trabajo, que aplicados en la negociación colectiva, se han mostrado útiles para mantener y mejorar la calidad del empleo.

Somos Empleo porque nos preocupa la viabilidad de las empresas, como garantía del empleo y del resto de condiciones laborales y seguiremos trabajando:

- Renovando protocolos de empleo y acordándolos en las nuevas entidades.
- Exigiendo acuerdos laborales previos a la fusión o integración de entidades.
- Garantizando que los marcos laborales en los SIPs son los correspondientes al convenio colectivo de las entidades que los conforman, evitando que la mejora de eficiencia se haga a costa de rebajar los derechos laborales.
- Asegurando el empleo, mediante protocolos de garantías con la entidad adquiriente, en los casos de venta parcial de activos y/o redes.

En definitiva, haciendo valer la experiencia y el saber acumulados en treinta años de reestructuraciones en el sector financiero.

## En COMFIA CCOO Somos Garantías Colectiva

Un objetivo prioritario en la negociación de los convenios colectivos es garantizar el bienestar económico de los trabajadores asegurando la evolución del conjunto de retribuciones que se definen en el convenio colectivo. Varios son los elementos que nos pueden asegurar esta evaluación positiva:

- Mantenimiento de la cláusula de revisión salarial que garantice que las retribuciones básicas se incrementan como mínimo en el porcentaje que refleje el IPC.
- Incremento de las retribuciones de productividad en función de los resultados/beneficios de las entidades.
- Garantía de promoción profesional y acceso a mayores retribuciones y asimilaciones salariales.
- Inclusión en el convenio de sistemas de retribuciones variables objetivos, universales y transparentes

La negociación colectiva es el instrumento que nos va a permitir aclarar y regular las consecuencias que se deriven de la reforma laboral. Incidiremos en la defensa de los intereses de los trabajadores introduciendo en los articulados de los marcos convencionales cláusulas como:



### Contratación:

- Limitar los tiempos y las actividades y porcentajes de plantilla para cubrir puestos con contratos de duración determinada.
- Establecer los salarios mínimos de los contratos formativos y los tiempos máximos para su conversión en contratos fijos.
- Delimitar las tareas y trabajos con sustantividad propia que se puedan hacer con contratos de obra o servicio y definir la concatenación de contratos en los procesos de externalización

### Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:

- Combinar el acceso a procesos de mediación para modificaciones colectivas con la no existencia o negociación de modificaciones individuales.
- Limitar y rebajar los plazos temporales de aplicación de las modificaciones por debajo de la vigencia del convenio.

### Descuelgues:

Enunciar y definir en el convenio las causas y motivos para acceder a la inaplicación salarial en las empresas. La obligación de información y participación de la Comisión Paritaria.

Nuestra experiencia negociadora nos hace inclinarnos por convenios sectoriales de larga duración, ya que estos garantizarían la estabilidad de las condiciones laborales básicas en este periodo de crisis y articular dichos convenios con la negociación colectiva en las empresas, a la que reconocemos como una forma de implementar y desarrollar las posibilidades de gestión de las propuestas sindicales.

