



Propuestas para la negociación – Convenio 2003

Los derechos regulados por negociación colectiva son nuestra mejor garantía, frente a las presiones a las que nos vemos sometidos día a día, por la amenaza de perder condiciones de trabajo concedidas unilateralmente por las empresas o negociadas de forma individual. El Convenio Colectivo es la base de todas las mejoras posteriores.

En los próximos días se iniciará la negociación del **XIX Convenio Colectivo de Banca**, en la que COMFIA-CC.OO., en el marco del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003), suscrito por CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, propondrá un Convenio por dos años, con los siguientes contenidos:

Mejora del poder adquisitivo de nuestros salarios.

Nuestra principal prioridad. Plantearemos un incremento salarial de las retribuciones del Convenio en un 3%, con cláusula de garantía del IPC, aumentar la actual media paga de productividad de septiembre a paga y media, así como el cambio del sistema de participación en beneficios.

También propondremos la asimilación salarial al nivel VIII, a los 24 años de servicio en la empresa, incluido el Grupo de Servicios Generales; subir la ayuda alimentaria a 10 euros; la supresión del nivel retributivo XII (personal de limpieza) y su asimilación salarial a nivel XI, así como adecuar el importe de las dietas al coste real.

Carrera Profesional.

Defendemos la profesionalidad frente a la disponibilidad. Son necesarias una carrera profesional y unas retribuciones complementarias objetivas y transparentes que, tal y como se establece en el ANC 2003, deben negociarse en el ámbito de la empresa, fijando porcentajes de retribución variable sobre retribuciones totales. Parte de estas retribuciones deben consolidarse, con mayor nivel de Convenio, cada cierto tiempo.

Hay que definir las funciones y perfiles profesionales de cada puesto de trabajo y los criterios de acceso, así como fijar nuevos niveles 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 y Nivel 8 para funciones comerciales, así como ampliar el ascenso por capacitación al nivel 7 del Grupo de Técnicos.

Ciberderechos.

Las nuevas tecnologías al servicio de todos. Es necesaria una regulación que permita el acceso de los trabajadores a Internet y correo electrónico, garantice la privacidad de las comunicaciones particulares y regule el uso personal y profesional con seguridad para ambas partes.

Empleo.

Combatir la precariedad. Además de regular mejor el ingreso de nuevos trabajadores, hay que adecuar cada contrato de trabajo a la causa que realmente lo origina. Hacer excepcional la contratación temporal, transformando en fijos los actuales contratos temporales y reduciendo el tiempo de duración de estos contratos a 1 año. Limitar la participación de las ETT, las subcontratas y la externalización de servicios bancarios a otras empresas.

El nuevo derecho a la jubilación anticipada.

Propiciar el desarrollo del acuerdo firmado por CC.OO. con el Gobierno que permite, a través de acuerdos colectivos en las empresas, jubilarse a partir de los 61 años, aunque no se haya cotizado a la Seguridad Social antes del 1-1-1967.

35 horas y sábados libres.

Demandaremos la libranza de todos los sábados del año; la jornada de 35 horas de trabajo semanales, con una jornada máxima anual de 1.600 horas; el cómputo de las vacaciones en días laborables y fórmulas rotativas para los cuadros de vacaciones.

Complementos de pensiones.

Se debe establecer en el Convenio el derecho a complemento de jubilación para los trabajadores ingresados con posterioridad al 8-3-80, que no hayan recuperado este derecho en el proceso de externalización, fijando una aportación mínima anual de 800 euros revalorizables, tanto para los bancos con fondo interno como para los que tengan plan de pensiones. También es necesario modificar los actuales complementos de viudedad y orfandad, desvinculándolos de la

Seguridad Social, fijando un 25% sobre el salario del trabajador para viudedad, un 10% para orfandad y un 15% para orfandad total, así como incorporar este derecho en el caso de fallecimiento en situación de incapacidad del trabajador.

Reivindicamos la igualdad de oportunidades.

Nuestro objetivo es conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en las empresas, con las siguientes propuestas:

- Implantar la nueva Directiva Europea 76/207/CEE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo.
- Inclusión y desarrollo en el Convenio de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Mejoras en el tratamiento y ampliación de los permisos retribuidos, reducción de jornada y excedencias por responsabilidades familiares.
- Medidas de acción positiva en los sistemas de promoción para fomentar el acceso de mujeres a los puestos en donde estén subrepresentadas.
- Protocolo de actuación para hacer frente al acoso sexual.
- Creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y nombramiento de la figura de la Defensora de la Igualdad.
- Equiparación en todos los derechos de Convenio a las parejas de hecho con los matrimonios.

Reducir los riesgos, mejorar la salud.

Creación de una Comisión entre la AEB y los sindicatos donde se negocie la evaluación de riesgos laborales, incluidos los psicosociales y los atracos; los criterios de vigilancia de la salud, con reconocimientos médicos específicos; un código para la prevención del acoso moral (mobbing), así como cualquier otro tema de riesgo para la salud.

Formación.

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.

Rechazamos la discriminación sindical.

Es necesario evitar 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.

Las condiciones sociales también nos preocupan.

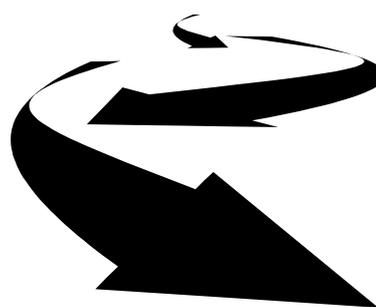
- Fijar el tipo de interés de los créditos de vivienda en el 70% del Euribor, ampliando el importe máximo del crédito vivienda a 60.000 euros y la dotación anual por empleado a 600 euros.
- Aclarar que los gastos de transporte, en el radio de 25 km., son a cargo de las empresas.
- Regular la posibilidad de permisos no retribuidos por asuntos propios, estudios, etc.
- Suprimir el Art. 41 (Absentismo), que ha quedado totalmente obsoleto.

El Convenio Colectivo establece nuestras condiciones de trabajo, los derechos y obligaciones laborales que nos afectan día a día. Su mejora y regulación de forma negociada es objetivo prioritario de COMFIA – CC.OO. y requiere la participación activa de todos los trabajadores.

La negociación colectiva, es la mejor defensa de nuestros intereses

Febrero 2003

FICHA DE AFILIACIÓN			
Nombre y apellidos			
Teléfono de contacto		e-mail personal	
Domiciliación bancaria:			
entidad	sucursal	D C	núm. cuenta corriente
Entregala a tus representantes de COMFIA-CC.OO. o envíala directamente: Fax 91 548 28 10 banca@comfia.net –http://www.comfia.net			



comfia
federación de servicios financieros y administrativos de CC.OO.

“Estar al día@dia.net te interesa” Si quieres recibir las noticias del sector gratuitamente, suscríbete: <http://www.comfia.info>