



Propostes per a la negociació – Conveni 2003

Els drets regulats a través de la negociació col·lectiva són la nostra millor garantia, davant les pressions a què ens veiem sotmesos dia a dia, per l'amenaça de perdre condicions de treball concedides unilateralment per les empreses o negociades de forma individual. El Conveni Col·lectiu és la base de totes les millores posteriors.

En els propers dies s'iniciarà la negociació del **XIX Conveni Col·lectiu de Banca**, on COMFIA-CCOO, dins el marc de l' Acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva 2003 (ANC 2003), subscrit per CCOO, UGT, CEOE i CEPYME, proposarà un Conveni per dos anys, amb els següents continguts:

Millora del poder adquisitiu dels nostres salaris.

La nostra principal prioritat. Plantejarem un increment salarial de les retribucions del Conveni en un 3 %, amb clàusula de garantia del IPC, augmentar l'actual mitja paga de productivitat de setembre a paga i mitja, així com el canvi del sistema de participació en beneficis.

També proposarem l'assimilació salarial al nivell VIII, als 24 anys de servei a l'empresa, inclòs el Grup de Serveis Generals; augmentar l'ajuda alimentària a 10 euros; la supressió del nivell retributiu XII (personal de neteja) i la seva assimilació salarial a nivell XI, així com adequar l'import de les dietes al cost real.

Carrera Professional.

Defensem la professionalitat front la disponibilitat. Són necessàries una carrera professional i unes retribucions complementaries objectives i transparents que, tal com s'estableix a l'ANC 2003, han de negociar-se a l'àmbit de l'empresa, fixant percentatges de retribució variable sobre retribucions totals. Part d'aquestes retribucions han de consolidar-se, amb major nivell de Conveni, cada cert temps.

Cal definir les funcions i perfils professionals de cada lloc de treball i els criteris d'accés, així com fixar nous nivells per a algunes funcions: Nivell 5 per a directors de sucursal o equivalents en serveis centrals, Nivell 6 per a

interventors o semblants, Nivell 7 per a la resta d'apoderats i Nivell 8 per a funcions comercials, així com ampliar l'ascens per capacitació al nivell 7 del Grup de Tècnics.

Ciberdrets.

Les noves tecnologies al servei de tots. És necessària una regulació que permeti l'accés dels treballadors a Internet i correu electrònic, garanteixi la privacitat de les comunicacions particulars i reguli l'ús personal i professional amb seguretat per a ambdues parts.

Ocupació.

Combatre la precarietat. A més a més de regular millor l'ingrés de nous treballadors, cal adequar cada contracte de treball a la causa que realment l'origina. Fer excepcional la contractació temporal, transformant en fixos els actuals contractes temporals i reduint el temps de durada d'aquests contractes a 1 any. Limitar la participació de les ETT, les subcontractes i l'externalització de serveis bancaris a altres empreses.

El nou dret a la jubilació anticipada.

Propiciar el desenvolupament de l'acord firmat per CCOO amb el Govern que permet, a través d'acords col·lectius a les empreses, jubilar-se a partir dels 61 anys, encara que no s'hagi cotitzat a la Seguretat Social abans del 1-1-1.967.

35 hores i dissabtes lliures.

Demandarem la lliurança de tots els dissabtes de l'any; la jornada de 35 hores de treball setmanals, amb una jornada màxima anual de 1.600 hores; el còmput de les vacances en dies laborables i fórmules rotatives per als quadres de vacances.

Complements de pensions.

S'ha d'establir en el Conveni el dret a complement de jubilació per els treballadors ingressats amb posterioritat al 8-3-80, que no hagin recuperat aquest dret en el procés d'externalització, fixant una aportació mínima anual de 800 euros revalorables, tant per als bancs amb fons intern com per als que tinguin pla de pensions.

També és necessari modificar els actuals complements de viduïtat i orfanat, desvinculant-los de la Seguretat Social, fixant un 25 % sobre el salari del treballador per a viduïtat, un 10 % per a orfanat i un 15 % per a orfanat total, així com incorporar aquest dret en el cas de mort en situació d'incapacitat del treballador.

Reivindiquem la igualtat d'oportunitats.

El nostre objectiu és aconseguir la igualtat real entre dones i homes a les empreses, amb les següents propostes:

- Implantar la nova Directiva Europea 76/207/CEE sobre igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció i les condicions de treball.
- Inclusió i desenvolupament en el Conveni de la Llei de Conciliació de la vida familiar i laboral.
- Millores en el tractament i ampliació dels permisos retribuïts, reducció de jornada i excedències per responsabilitats familiars.
- Mesures d'acció positiva en els sistemes de promoció per a fomentar l'accés de dones als llocs on estiguin subrepresentades.
- Protocol d'actuació per a fer front a l'assetjament sexual.
- Creació de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i nomenament de la figura de la Defensora de la Igualtat.
- Equiparació en tots els drets de Conveni a les parelles de fet amb els matrimonis.

Reduir els riscos, millorar la salut.

Creació d'una Comissió entre l'AEB i els sindicats on es negociï l'avaluació de riscos laborals, inclosos els psicosocials i els atracaments; els criteris de vigilància de la salut, amb reconeixements mèdics específics; un codi per a la prevenció de l'assetjament moral (mobbing), així com qualsevol altre tema de risc per a la salut.

Formació.

Articular criteris que afavoreixin la participació i millora dels treballadors en els plans de formació, com a element estratègic de cara a la seva qualificació professional, establint elements de motivació, reconeixement i participació.

Rebutgem la discriminació sindical.

És necessari evitar que els representants dels treballadors quedin exclosos dels sistemes de retribució complementària i de la promoció en les seves empreses, garantint també la formació i el reciclatge al concloure el seu mandat.

Les condicions socials també ens preocupen.

- Fixar el tipus d'interès dels crèdits d'habitatge en el 70 % de l'Euribor, ampliant l'import màxim del crèdit habitatge a 60.000 euros i la dotació anual per empleat a 600 euros.
- Aclarir que les despeses de transport, en el radi de 25 km., són a càrrec de les empreses.
- Regular la possibilitat de permisos no retribuïts per assumptes propis, estudis, etc.
- Suprimir l'Art. 41 (Absentisme), que ha quedat totalment obsolet.

El Conveni Col·lectiu estableix les nostres condicions de treball, els drets i obligacions laborals que ens afecten dia a dia. La seva millora i regulació de forma negociada és objectiu prioritari de COMFIA – CCOO i requereix la participació activa de tots els treballadors i treballadores.

La negociació col·lectiva, és la millor defensa de els nostres interessos

Febrer 2003

FITXA D'AFILIACIÓ			
Nom i cognoms			
Telèfon de contacte		e-mail personal	
Domiciliació bancària:			
entitat	sucursal	D C	núm. compte corrent
Fes-la arribar als teus representants de COMFIA-CCOO o bé directament: Fax 93 310 71 17			
bancacat@comfia.net –http://www.comfia.net/catalunya			



federació de serveis financers i administratius

“Estar al dia@dia.net t’interessa” Si vols rebre les notícies del sector gratuïtament, subscriu-t’hi: <http://www.comfia.info>