

Reunión de la mesa del XXII Convenio Colectivo de Banca

Con fecha de hoy, 27 de abril, se han presentado, por parte de los sindicatos CC.OO., UGT, CIGA, ELA y LAB las respectivas plataformas para la negociación del XXII Convenio Colectivo de Banca Privada.

AEB ha tomado nota y hemos quedado citados para el próximo día 11 de Mayo, en que se nos dará contestación.

Una vez más tenemos que resaltar la importancia del Convenio Colectivo para regular nuestras condiciones de trabajo y proteger los derechos de las plantillas.

A continuación os adjuntamos resumen de la plataforma de COMFIA-CC.OO. Más adelante os iremos dando más detalles de nuestras reivindicaciones.

Propuestas de CC.OO.

1) Empleo.-

- Garantizar el empleo mediante protocolos nuevos, o la renovación de los existentes, que supongan la no utilización de medidas traumáticas para el caso de que se produjeran excedentes de plantilla

2) Salarios.-

- Incremento salarial de las retribuciones del Convenio Colectivo dentro del marco del Acuerdo Interconfederal firmado por CC.OO. UGT y CEOE, con cláusula de garantía del IPC, con atrasos y actualización de tablas salariales.
- Establecer para todos los bancos un nuevo sistema de distribución de beneficios relacionado con el Beneficio antes de Impuestos.
- Ayuda alimentaria.- 3 € por encima del importe exento fiscalmente en cada momento. Incluir la condición de trabajar en distinto municipio de aquel en que se vive.

3) Jornada y horarios.-

- Jornada máxima anual de 1.650 horas
- Reducción de jornada con libranza de todos los sábados del año. Declarar sábados inhábiles.

4) Carrera profesional.-

- Fijar nuevos niveles mínimos para algunas funciones:
 - Nivel 5 para directores de cursal o equivalentes en servicios centrales.
 - Nivel 6 para responsables administrativos y/o comerciales
 - Nivel 7 para el resto de apoderados y comerciales con poderes
 - Nivel 8 para funciones comerciales y departamentos especializados de Servicios Centrales.
- Complementos variables, en función de resultados, establecidos con criterios de: transparencia, objetivos, alcanzables, medibles y proporcionales al grado de consecución de los mismos. Negociados dichos criterios con la representación sindical.
- Eliminación de los niveles X y XI y su integración en el nivel IX

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

- Creación de una Comisión de Igualdad sectorial con la finalidad de permitir la observación y desarrollo de

los Planes de Igualdad en las empresas.

- 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.

6) Ciberderechos

- Determinar los compromisos recíprocos que aseguren el 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 la plantilla en las empresas bancarias, así como el acceso al portal sindical.

7) Previsión Social Complementaria.

- Reformar la cláusula adicional Sexta instando, en el ámbito de la empresa, al establecimiento 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.
- Modificar los actuales complementos de:
 - Viudedad.- Un complemento del 25% del salario bruto del trabajador en activo.
 - Orfandad.- Un complemento del 10% de la misma base, que sería un 15% cuando se trate de orfandad total.
- Jubilación. Sustituir por:
“67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, de conformidad con la normativa de Seguridad Social”.

8) Salud Laboral.-

- Violencia: Adopción de medidas preventivas sobre atracos, hurtos-descuidos, violencia verbal,...Adopción de protocolos de prevención de acoso psicológico y sexual. Reconocimiento de usuario de PVDs para desarrollar la preven-

ción de los riesgos laborales asociados. Evaluación y prevención de riesgos psicosociales.

9) 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.

10) Estatuto del delegado 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, no sufriendo merma alguna en las condiciones que viniera disfrutando con anterioridad, 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.:

11) RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, Normas de Buen Gobierno e Inversión socialmente responsable

12) Otros temas.-

- Anticipos de la nómina. (Artículo 40) Incluir en el de 9 mensualidades la compra de vehículo.
- Igualar derechos de las parejas de hecho con los matrimonios. (Nuevo)
- Tener en cuenta la antigüedad de contratos temporales, incluso aunque haya discontinuidad. (Artículo 15).
- Convertir en fijos los contratos en prácticas a partir de los 12 meses (Art. 11.1 Estatuto Trabajadores)
- Minusvalías. A partir del 33 % , que se establezcan ayudas adecuadas al tipo de minusvalía, tanto económicas como de jornada u otras facilidades.

27 de abril de 2011