

# Banca: Último año de vigencia de un buen convenio

Entramos, en 2018, en el último año de vigencia del Convenio Colectivo de Banca que ha supuesto para las plantillas:

**Un incremento del 1,75% para este año 2018** (el total consolidado en tablas salariales de este Convenio 2015-2018 será del 4,50%). **El banco tiene previsto aplicar el aumento en la nómina de enero.**

La **homogeneización de las pagas** en 17,25 (garantizando completamente la percepción para quienes ya están por encima de esa cifra) **En Banco Sabadell tenemos 17'5 pagas consolidadas.**

Un nuevo sistema de participación en beneficios, un incentivo anual basado en el RAE empresa. **Este nuevo sistema de participación en beneficios dió como resultado el poder cobrar 6/4 de paga en Banco Sabadell, que el banco escatimó en 3/4 y que CCOO hemos demandado (pendiente de juicio).**

La consolidación en el marco del Convenio Sectorial del **cierre de los sábados**. **El pacto de sábados firmado en BS en 2010 los eliminó y estableció medidas de flexibilidad y conciliación.**

**Facilitar el acceso a la profesión** mediante la contratación indefinida, con un salario anual superior al del contrato en prácticas, tanto en el primer como segundo año.

**Acortar**, en dos años, el periodo para el ascenso del nivel 11 al nivel 10.

Ampliar las posibilidades para acceder al **nivel 8**. **El pacto de niveles en BS mejora esta casuística.**

**Seguro de vida** por un capital único asegurado de 10.000 euros. **Este importe sumado al Seguro de Vida colectivo que tenemos la plantilla de BS.**

Aportación mínima anual al **Plan de Pensiones** a cargo de la empresa de 450 euros. **En Banco Sabadell la aportación mínima es de 818,95€/año y coexisten diferentes aportaciones fruto de las adquisiciones.**

Reforzar el reconocimiento de la profesionalidad, con la inclusión de las **normas deontológicas**, los valores éticos y los mecanismos para su defensa.

Mejorar las disposiciones por **la igualdad y la conciliación**, asegurando que se abordarán en los planes de igualdad objetivos numéricos y temporales para la reducción de las diferencias en la promoción profesional, que es la mayor desigualdad.

**El Convenio es también una garantía para los múltiples acuerdos existentes en las entidades** que, en buena parte, son un desarrollo y mejora de los contenidos del mismo. El no Convenio nos habría dejado en una situación conflictiva, de mayor indefensión y con unas Direcciones poniendo en cuestión los derechos laborales conseguidos a lo largo de muchos años mediante la negociación colectiva.

En estos tiempos tan dados a los populismos y a la crítica fácil, que ocultan la falta de propuestas y de contenidos de quienes los practican, **CCOO hemos asumido la responsabilidad que nos corresponde** como sindicato mayoritario y hemos sacado adelante un Convenio sin el cual el conjunto de las condiciones laborales de nuestro sector se vería seriamente amenazado.

**CCOO vamos a continuar firmes por este camino**, conscientes de lo importante que es tener la red protectora normativa del Convenio Sectorial para hacer frente a una Reforma Laboral que va a seguir vigente cuando negociemos el próximo y que la patronal utilizará de palanca para volver a la carga contra nuestros derechos.