

Banca: Darrer any de vigència d'un bon conveni

Aquest 2018, entrem en l'últim any de vigència del Conveni col·lectiu de banca que ha suposat per a les plantilles:

Un increment de l'1,75% per a aquest any 2018 (el total consolidat en taules salarials d'aquest Conveni 2015-2018 serà del 4,50%). **El Banc te previst aplicar l'augment aquest gener.**

L'homogeneïtzació de les pagues en 17,25 (es garanteix completament la percepció per als que ja estan per sobre d'aquesta xifra) **A Banc Sabadell tenim 17'5 pagues consolidades.**

Un nou sistema de participació en beneficis, un incentiu anual basat en el RAE empresa. **Aquest nou sistema de participació en beneficis va donar com a resultat el poder cobrar 6/4 de paga com a conseqüència del RAE de Banc Sabadell, que el banc va escatimar en 3/4 i CCOO hem demandat (pendent de judici)**

La consolidació en el marc del Conveni Sectorial del **tancament dels dissabtes**. **El pacte de dissabtes signat a BS en 2010 els va eliminar i va establir mesures de flexibilitat i conciliació.**

Facilitar l'accés a la professió mitjançant la contractació indefinida, amb un salari anual superior al del contracte en pràctiques, tant en el primer com en el segon any.

Escurçar, en dos anys, el període per a l'ascens del nivell 11 al nivell 10.

Ampliar les possibilitats per accedir al **nivell 8**. **El pacte de nivells de BS millora aquesta casuística.**

Assegurança de vida per un capital únic assegurat de 10.000 euros. **Aquest import s'afegeix a l'assegurança de vida col·lectiva que tenim la plantilla de BS.**

Aportació mínima anual al **Pla de Pensions** a càrrec de l'empresa de 450 euros. **A Banc Sabadell l'aportació mínima és de 818,95 €/any i coexisteixen diferents aportacions fruit de les adquisicions.**

Reforçar el reconeixement de la professionalitat, amb la inclusió de les **normes deontològiques**, els valors ètics i els mecanismes per a la seva defensa.

Millorar les disposicions per **la igualtat i la conciliació**, assegurant que s'abordaran en els plans d'igualtat objectius, numèrics i temporals per a la reducció de les diferències en la promoció professional, que és la major desigualtat.

El Conveni és també una garantia per als múltiples acords existents en les entitats que, en bona part, són un desenvolupament i una millora dels seus continguts. No tenir Conveni ens hauria deixat en una situació conflictiva, de més indefensió i amb unes direccions que posarien en qüestió els drets laborals aconseguits al llarg de molts anys, mitjançant la negociació col·lectiva.

En aquests temps tan donats als populismes i a la crítica fàcil, que oculten la falta de propostes i de continguts dels que les practiquen, **CCOO hem assumit la responsabilitat que ens correspon** com a sindicat majoritari i hem tirat endavant un conveni sense el qual el conjunt de les condicions laborals del nostre sector es veuria seriosament amenaçat.

CCOO continuarem fermes per aquest camí, conscients de l'important que és tenir la xarxa protectora normativa del Conveni Sectorial per fer front a una Reforma Laboral que seguirà vigent quan negociem el proper conveni i que la patronal farà servir de palanca per tornar a la càrrega contra els nostres drets.