

SE ABRE CAMINO UN ACUERDO DE CONVENIO

El martes 5 de abril la Ejecutiva de CCOO del sector financiero aprobamos por unanimidad el esquema de acuerdos en el que se ha trabajado en los últimos días de marzo y los límites y condiciones para continuar la negociación del Convenio.

El mismo 31 de marzo, el último día de la prórroga, se oficializó en la Mesa el hecho de que se han conseguido decisivos avances que lo hacen posible. La propia patronal ofreció una nueva prórroga para cerrar e instrumentar el acuerdo y poder firmar el próximo 19 de abril.

De las bases del mismo dimos cuenta inmediatamente a toda nuestra Afiliación y se convocó la reunión de secciones de CCOO de Banca y la Ejecutiva con el resultado positivo que comentamos.

Nuestra principal conclusión es que debemos felicitarlos por conseguir mantener el Convenio de Banca, que es la base sólida de nuestros derechos, nuestros salarios y nuestras condiciones laborales.

Si es la garantía de las condiciones de la plantilla actual lo es aún más de las plantillas por entrar, ya que con la reforma laboral el escenario de no-Convenio dejaría su contrato a la absoluta discrecionalidad de las empresas. Somos un sindicato que aprendemos del pasado, trabajamos en el presente y con visión de futuro. Por eso mantener el Convenio es la mejor defensa de todas y todos y ese ha sido nuestro primer objetivo.

CCOO hemos dado la vuelta a la reforma laboral, haciendo posible la negociación, con tres prórrogas sobre el fin de vigencia del Convenio. Hemos dado la vuelta al intento de imposición de recortes salariales y de derechos que pretendía la patronal bajo la capa de la modernización, presentando propuestas con cambios de calado en casi todos los capítulos.

Hemos hecho ver a la patronal que el acuerdo es imprescindible para trabajadoras y trabajadores, porque no nos podemos permitir el caos normativo, la incertidumbre jurídica, la discrecionalidad, la indefensión a los que nos abocaba el no Convenio. Pero también para los bancos la estabilidad laboral del sector es imprescindible en la situación actual y para abordar los retos inmediatos y de medio plazo que, sabíamos, están sobre la mesa. Por

lo que sabiendo que, contra la imposición, estábamos dispuestos a transitar por ese camino pedregoso y difícil, pero a la vez con las mismas dificultades para las empresas, finalmente se ha abierto la vía del acuerdo.

En definitiva, CCOO hemos hecho valer la representación del 63% en la Mesa de negociación, *gracias a la confianza en nuestras candidaturas que se manifestó mayoritariamente en las elecciones de febrero del año pasado, hemos dado respuesta a las necesidades y preocupaciones de nuestras compañeras y compañeros: el empleo, un marco laboral acordado, mejoras salariales y superar juntos y en orden las dificultades que todos conocemos.*

En algunos momentos, no obstante, esa confianza en que "al final habrá acuerdo" ha restado atención, y tensión, a la negociación. Pero también nos ha dado absoluta seguridad en que ese respaldo de las plantillas se convertiría en respuesta adecuada en caso de necesidad de movilizaciones.

Aportamos soluciones en la defensa de tus derechos. *El documento final sobre el que se sigue trabajando es el de texto completo de Convenio que presentamos CCOO, el único presentado, que pivota sobre nuestras alternativas, que sin desconocer las intenciones de la patronal, logra un saldo positivo entre el Debe -que alguno hay- y el Haber -de más peso- que se desprende del resultado final del Convenio.*

Aún no está cerrado, quedan importantes detalles que concretar y habrá modificaciones, pero podemos resumir los principales puntos que conformarán el Convenio 2015-2018, a pesar de que los cambios han obligado a cierta complejidad técnica, jurídica y de calendario, que necesitan de una explicación algo más extensa, y por supuesto del texto definitivo.

EMPLEO

- Compromiso expreso de que las empresas utilizarán la contratación estable para la cobertura de necesidades de servicio estructurales y recurrentes, limitando la contratación temporal a lo estrictamente necesario para los supuestos tasados en la legislación para cada tipo de contrato.
- Se mantiene la Cláusula de negociación previa en casos de reestructuración.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Vamos a un grupo profesional único: Técnicos de Banca.
- Se mantiene el Nivel 6 como mínimo para la función de Dirección de una oficina bancaria.
- Se establece el Nivel mínimo 8 para funciones de Gestión comercial con determinados requisitos, lo que garantiza la promoción segura por el ejercicio de la función.
- Las funciones de los Niveles Administrativo-Comerciales, del 9 al 11, se mantienen como están en el redactado actual.
- Habrá un Nivel de acceso a la profesión, con mejores condiciones que el de prácticas. Lo principal es que es indefinido. El salario del 1er año es de 18.100€ y el del 2º de 19.700€.
- El ascenso del N11 al N10 se producirá a los 4 años, manteniéndose igual el resto de ascensos por antigüedad.
- Se suprimen, a partir del año que viene, los ascensos por capacitación.

RETRIBUCIONES

- Incrementos salariales hasta el 5% en los cuatro años.

2015	0,00%	Pero no se retrocede el pago a cuenta del 0,75% sobre salario base en la nómina de febrero
2016	1,25%	Sobre todos los conceptos
2017	1,50%	Sobre todos los conceptos
2018	1,75%	Sobre todos los conceptos
2018	(0,25%) (0,25%)	Si el RAE sectorial de 31/12/2018 supera al de 31/12/2014 en más de un 15% y en más de un 30%
2018		El 1/4 de paga de Agosto pasa a ser pensionable

- Nuevo esquema retributivo estándar para el sector de 17,25 pagas.
 - Los bancos con menos pagas podrán evolucionar hacia arriba, desde las 15,75 mínimas actuales, al sustituirse el sistema de participación en beneficios relacionado con el Dividendo por otro referenciado al crecimiento interanual del RAE (Resultado de la Actividad de Explotación)-empresa, superando el 20,0% se consolida un nuevo cuarto de paga.
 - En los bancos con más de 17,25 pagas, hasta 18,50 que es el máximo, la diferencia pasa a un Complemento, en 14 pagas, con todas las garantías: revisable con las subidas de Convenio, no absorbible ni compensable, pensionable, y computable a efectos de indemnización.
 - Los bancos de nueva implantación, o que se adhieran al Convenio de Banca lo harán con el estándar del sector, con 17,25 pagas en lugar del mínimo de las 15,75 actuales.
 - Con carácter general el nuevo sistema de participación en beneficios con referencia al RAE-empresa dará lugar a pagos no consolidables según la siguiente tabla (por afinar, y en cálculo sobre 17,25 pagas):

Variación interanual RAE-empresa	Equivalente 1/4 paga s/% sobre Salario Base Anual
>5% y <= 10%	1%
>10% y <=15%	2%
>15% y <=20%	3%
>20% y <=25%	4%
>25% y <=30%	5%
>30%	6%

- Lógicamente, la plantilla con Complemento por tener más de 17,25 pagas cobrará solo el exceso, que puede llegar a superar a las 18,50 de máximo actual en el equivalente a un cuarto de paga más.
 - Fusión en 14 pagas, a partir de 2017, de las doce mensuales, la media de productividad, los cuartos de paga por beneficios, las de julio y diciembre, el plus de calidad y la bolsa de vacaciones.
 - El 1/4 de paga de Agosto lo hará en 2018.
 - Quedan fuera el Plus de polivalencia, la Asimilación a N8 y la Garantía de N8, así como la Asignación transitoria de los tres primeros años o el Plus de responsabilidad administrativa.
 - Se pagarán en los doce meses y las extras en junio y en diciembre.
 - Se crea una Comisión de estudio sobre la antigüedad de técnicos en relación con la retribución variable ligada a objetivos, con un periodo máximo de 18 meses, que aportará sus conclusiones a la Comisión Negociadora.

TIEMPO DE TRABAJO

- Lo más importante: consolidamos el cierre de los sábados, que ya no aparecen en el Convenio, reconociéndose los acuerdos de empresa.

- Se queda igual la regulación del horario de Fiestas mayores, a pesar de que presentamos propuestas modernizadoras para diferenciar aquellas plazas donde son tradicionales de las que no tienen transcendencia real.
- Los cinco días (naturales) para personal de Canarias con vacaciones en la Península, se mantiene en sus mismos términos. Para nuevo personal se sustituye por 250€ anuales. Se da la opción de cambiar de los días al pago.
- Serán laborables los dos días de licencia por nacimiento de hijo. Se mejoran las licencias por embarazo, maternidad, paternidad y cuidado de familiares.

NORMAS DEONTOLÓGICAS DE LA PROFESIÓN.

- Capítulo nuevo a iniciativa nuestra. Definición de normas y valores de la profesión. Denuncia por cauces internos de instrucciones o comportamientos contrarios a los principios éticos. Garantías de confidencialidad así como de indemnidad.

SALUD LABORAL

- Capítulo nuevo a iniciativa nuestra. Se señalan riesgos de los característicos en nuestro sector: riesgos psicosociales, trabajo con pantallas y atraco.

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

- Los Planes de Igualdad incluirán objetivos numéricos y temporales para la reducción de la desigualdad en la promoción.
- Los Planes de Igualdad incluirán Protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- En empresas con menos de 250 trabajadores se recomienda contar con un conjunto de medidas con los mismos objetivos, negociado y acordado

BENEFICIOS SOCIALES

- Mejoras en préstamos: divorcio, equipos informáticos, estudios postgrado del empleado.
- Nueva definición de "paga", que por la fusión de pluses, eleva los importes de anticipos y préstamos.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

- El seguro colectivo de vida, con beneficiario el último cónyuge superviviente, pasa de 6.000€ a 10.000€.
- La aportación mínima a planes de pensiones pasa de 300€ a 400€ en 2017 y 450€ en 2018. Podrá complementarse, mediante acuerdo colectivo, con aportaciones de igual importe de empresa y trabajador

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

- Se define la Comisión de servicio como desplazamiento temporal.
- Cobertura de servicios en un radio de 25 kms., sin cambios.

Seguimos trabajando, seguiremos informando.

Los datos ciertos y claros son los que te informa tu sindicato (¿aún no estás afiliada/o en CCOO?) por lo que los rumores o interpretaciones varias sólo contribuyen a crear confusión o a servir a otros intereses.