

S'OBRE CAMÍ UN ACORD DE CONVENI

Dimarts 5 d'abril l'Executiva de CCOO del sector financer vam aprovar per unanimitat l'esquema d'acords en el que s'ha treballat en els darrers dies de març i els límits i les condicions per a continuar la negociació del conveni.

El mateix 31 de març, l'últim dia de la pròrroga, es va oficialitzar a la Mesa el fet que s'han aconseguit decisius avenços que ho fan possible. La mateixa patronal va oferir una nova pròrroga per tancar i instrumentar l'acord i poder signar el proper 19 d'abril.

De les bases del mateix vam donar compte immediatament a tota la nostra Afiliació i es va convocar la reunió de seccions de CCOO de Banca i l'Executiva amb el resultat positiu que comentem.

La nostra principal conclusió és que hem de felicitar-nos per aconseguir mantenir el Conveni de Banca, que és la base sòlida dels nostres drets, els nostres salaris i les nostres condicions laborals.

Si és la garantia de les condicions de la plantilla actual ho és encara més de les plantilles de futur, ja que amb la reforma laboral l'escenari de no-Conveni deixaria el seu contracte a l'absoluta discrecionalitat de les empreses. Som un sindicat que aprenem del passat, treballem en el present i amb visió de futur. Per això mantenir el Conveni és la millor defensa de totes i tots i aquest ha estat el nostre primer objectiu.

CCOO hem donat la volta a la reforma laboral, fent possible la negociació, amb tres pròrrogues sobre la fi de vigència del Conveni. Hem capgirat l'intent d'imposició de retallades salarials i de drets que pretenia la patronal amb l'excusa de la modernització, presentant propostes amb canvis de fons en gairebé tots els capítols.

Hem fet veure a la patronal que l'acord és imprescindible per a treballadores i treballadors, perquè no ens podem permetre el caos normatiu, la incertesa jurídica, la discrecionalitat, la indefensió a què ens abocava el no-Conveni. Però l'estabilitat laboral del sector és imprescindible també per als bancs en la situació actual, per abordar els reptes immediats i de mig termini que, sabíem, estan sobre la taula. Pel que sabent que, contra la imposició estàvem disposats a transitar per aquest camí pedregós i difícil, però alhora amb les mateixes dificultats per a les empreses, finalment s'ha obert la via de l'acord.

En definitiva, CCOO hem fet valer la representació del 63% a la Mesa de negociació gràcies a la confiança en les nostres candidatures que es va manifestar majoritàriament a les eleccions de febrer de l'any passat, hem donat resposta a les necessitats i preocupacions de les nostres companyes i companys: l'ocupació, un marc laboral acordat, millores salarials i superar junts i en ordre les dificultats que tots coneixem.

En alguns moments, aquesta confiança en que "al final hi haurà acord" ha restat atenció, i tensió, a la negociació. Però també ens ha donat absoluta seguretat de què aquest suport de les plantilles es convertiria en resposta adequada en cas de necessitat de mobilitzacions.

Aportem solucions a la defensa dels teus drets. El document final sobre el que es segueix treballant és el de text complet de Conveni que va presentar CCOO, l'únic presentat, que pivota sobre les nostres alternatives, que sense desconèixer les intencions de la patronal, aconseguix un saldo positiu entre el Deure -que algun hi ha- i l'Haver -de més pes- que es desprèn del resultat final del Conveni.

Encara no està tancat, queden importants detalls per concretar i hi haurà modificacions, però podem resumir els principals punts que conformaran el Conveni 2015-2018, tot i que els canvis han obligat a certa complexitat tècnica, jurídica i de calendari, que necessiten d'una explicació una mica més extensa, i per descomptat del text definitiu.

OCUPACIÓ

- Compromís exprés que les empreses utilitzin la contractació estable per a la cobertura de necessitats de servei estructurals i recurrents, limitant la contractació temporal a l'estrictament necessari per als supòsits taxats en la legislació per a cada tipus de contracte.
- Es manté la clàusula de negociació prèvia en casos de reestructuració.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

- Anem cap a un grup professional únic: Tècnics de Banca.
- Es manté el Nivell 6 com a mínim per a la funció de Direcció d'una oficina bancària.
- S'estableix el Nivell 8 mínim per a funcions de Gestió comercial amb determinats requisits, el que garanteix la promoció segura per l'exercici de la funció.
- Les funcions dels Nivells Administratiu-Comercials, del 9 al 11, es mantenen com estan en el redactat actual.
- Hi haurà un Nivell d'accés a la professió, amb millors condicions que la de pràctiques. El més important és que és indefinit. El salari del 1r any és de 18.100 € i el del 2n de 19.700 €.
- L'ascens del N11 a N10 es produirà als 4 anys, mantenint-se igual la resta d'ascensos per antiguitat.
- Es suprimeixen, a partir de l'any que ve, els ascensos per capaciació.

RETRIBUCIONS

- Incrementos salarials fins al 5% en els quatre anys.

2015	0,00%	Però no es retrocedeix el pagament a compte del 0,75% sobre salari base en la nòmina de febrer
2016	1,25%	Sobre tots els conceptes
2017	1,50%	Sobre tots els conceptes
2018	1,75%	Sobre tots els conceptes
2018	(0,25%) (0,25%)	Si el RAE sectorial de 31/12/2018 supera al de 31/12/2014 en més d'un 15% i en més d'un 30%
2018		El 1/4 de paga d'agost passa a ser pensionable

- Nou esquema retributiu estàndard per al sector de 17,25 pagues.
 - Els bancs amb menys pagues podrà evolucionar cap a dalt, des de les 15,75 mínimes actuals, al substituir-se el sistema de participació en beneficis relacionat amb el dividend, per un altre referenciat al creixement interanual del RAE (Resultat de l'Activitat d'Explotació)-empresa, superant el 20% es consolida un nou quart de paga.

- En els bancs amb més de 17,25 pagues, fins 18,50 que és el màxim, la diferència passa a un Complement, en 14 pagaments, amb totes les garanties: revisable amb els increments de Conveni, no absorbible ni compensable, pensionable, i computable a efectes d'indemnització.
- Els bancs de nova implantació, o que s'adhereixen al Conveni de Banca ho faran amb l'estàndard del sector, amb 17,25 pagues en lloc del mínim de les 15,75 actuals.
- Amb caràcter general el nou sistema de participació en beneficis amb referència al RAE-empresa ha de donar lloc a pagaments no consolidables segons la següent taula (per afinar, i en càlcul sobre 17,25 pagues):

Variació interanual RAE-empresa	Equivalent 1/4 paga s/% sobre Salari Base Anual
>5% i <= 10%	1%
>10% i <=15%	2%
>15% i <=20%	3%
>20% i <=25%	4%
>25% i <=30%	5%
>30%	6%

- Lògicament, la plantilla amb Complement per tenir més de 17,25 pagues cobrarà només l'excés, que pot arribar a superar a les 18,50 de màxim actual en l'equivalent a un quart de paga més.
- Fusió en 14 pagues, a partir de 2017, de les dotze mensuals, la mitja de productivitat, els quarts de paga per beneficis, les de juliol i desembre, el plus de qualitat i la borsa de vacances.
 - El 1/4 de paga d'agost ho farà el 2018.
 - Queden fora el plus de polivalència, l'assimilació a N8 i la Garantia de N8, així com l'assignació transitòria dels tres primers anys o el plus de responsabilitat administrativa.
 - Es pagaran en els dotze mesos i les extres al juny i desembre.
- Es crea una comissió d'estudi sobre l'antiguitat de tècnics en relació amb la retribució variable lligada a objectius, amb un període màxim de 18 mesos, que aportarà les seves conclusions a la Comissió Negociadora.

TEMPS DE TREBALL

- El més important: consolidem el tancament dels dissabtes, que ja no apareixen en el Conveni, reconeixent-se els acords d'empresa.
- Es queda igual la regulació de l'horari de Festes Majors, tot i que vam presentar propostes modernitzadores per diferenciar aquelles places on són tradicionals de les que no tenen transcendència real.
- Els cinc dies (naturals) per a personal de Canàries amb vacances a la Península, es manté en els mateixos termes. Pel nou personal es substitueix per 250 € anuals. Es dona l'opció de canviar dels dies cap aquest pagament.
- Els dos dies de llicència per naixement de fill, passen de naturals a laborables. Es milloren les llicències per embaràs, maternitat, paternitat i cura de familiars.

NORMES DEONTOLÒGIQUES DE LA PROFESSIONIÓ

- Capítol nou a iniciativa nostra. Definició de normes i valors de la professió. Denúncia per canals interns d'instruccions o comportaments contraris als principis ètics. Garanties de confidencialitat així com d'indemnitat.

