

## ANTE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

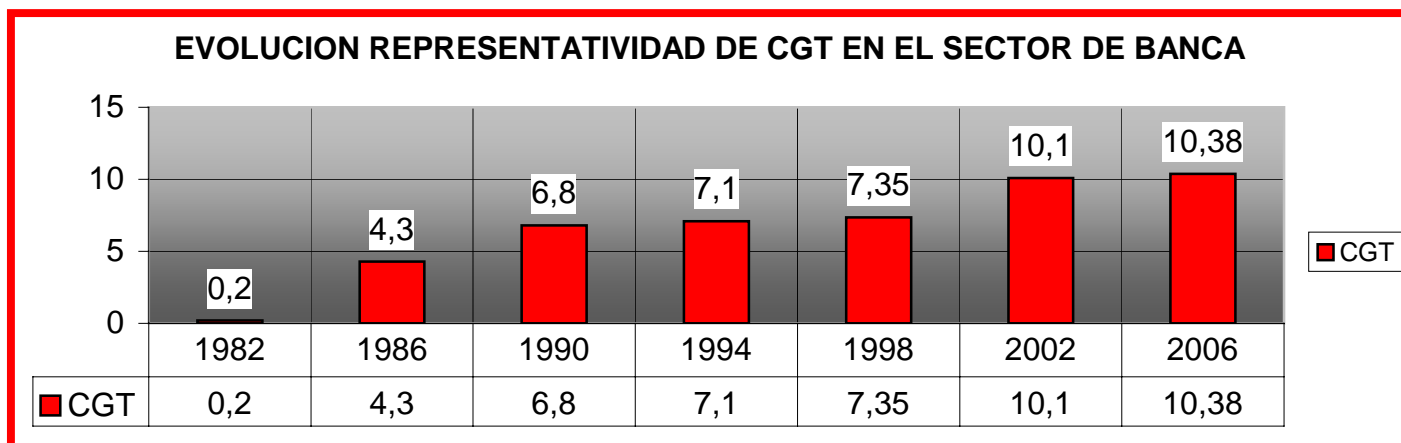
Todos conocéis la importancia que la negociación de los Convenios Colectivos tiene a la hora de definir las condiciones laborales en las que los trabajadores y trabajadoras realizamos nuestras funciones. Desde hace años las empresas de banca pretenden vaciar de contenido la negociación colectiva a nivel sectorial, que les supondría el riesgo de tener que soportar la presión de los 115.000 trabajadores implicados.

Por ello la AEB se niega a abordar en profundidad la solución de algunos de los problemas que los trabajadores consideramos imprescindibles como son la libranza de los sábados, los incrementos salariales y los derechos sociales. Prefieren la negociación individualizada en una relación desequilibrada entre empresa y trabajador, o bien, cuando tienen que solventar problemas concretos, la negociación empresa a empresa o departamento a departamento y por lo tanto dando soluciones parciales en aspectos que deberían formar parte de la negociación sectorial global.

A las empresas les sale mas barato y se establece una división cada vez mayor entre los trabajadores, que con unas mismas categorías tienen salarios, horarios y condiciones de trabajo cada vez más diversas. Pasamos a formar parte del diferencial de la competencia entre empresas, los trabajadores que peor defienden sus derechos y los venden mas barato son un interesante activo frente al banco competidor.

En las elecciones del pasado diciembre, la CGT ha obtenido, una vez más, gracias al respaldo de miles de trabajadores, la condición de sindicato con representatividad en la mesa negociadora sectorial. Somos defensores de la negociación colectiva, entendida como un factor primordial en la conquista de unas condiciones laborales y económicas que contribuyan a un reequilibrio en el reparto de los beneficios obtenidos en el sector, donde nuestra contribución como trabajadores y trabajadoras es determinante.

Con ello queda refrendada tanto nuestra actuación en los Convenios anteriores, como nuestra forma de entender el sindicalismo: participativa y combativa, que ha supuesto un crecimiento de esta organización en prácticamente todos los bancos, evitando la mayoría absoluta por parte de cualquier sindicato. Seguimos en la línea de hacer planteamientos realistas, razonables y conseguibles con la participación y el apoyo del conjunto de los trabajadores.



Presentamos ante el conjunto de los trabajadores la Plataforma Reivindicativa que plantea la C.G.T. ante la negociación del XXI Convenio de Banca, que bajo nuestro punto de vista, en ningún caso, puede quedar en un mero y exiguo incremento salarial, sino que ha de servir para abordar los temas que preocupan a las plantillas de los bancos, y para corregir situaciones cada vez más injustas.

Nuestros planteamientos pivotan sobre tres grandes ejes en los que se contiene el conjunto de nuestras reivindicaciones y que son:

**INCREMENTO SALARIAL** del 4%. Participación real en los beneficios generados por las empresas, a través de la eliminación de los topes de los cuartos de paga y la distribución en base al beneficio obtenido y no al pago de dividendos, así como la regulación de los sistemas de retribución extraconvenio. Eliminando de esta forma la inmoraldad social que suponen tanto las diferencias entre incrementos salariales y beneficios de las empresas, como las retribuciones que de manera arbitraria se realizan.

**SABADOS LIBRES**, éste además, debería ser el Convenio en el que de una vez por todas se cierran los sábados en todos los bancos, con una real reducción de jornada, que se complementaría con más días de libre disposición y de vacaciones. Pondremos todo nuestro esfuerzo para alcanzar este objetivo, que debe ir relacionado con el control efectivo de los horarios y la generación de empleo para permitir una real conciliación de la vida laboral y familiar.

**DERECHOS SOCIALES**, mejorando la previsión social complementaria, con la solución definitiva a la falta de complemento de pensiones para los trabajadores posteriores a marzo de 1980, la aplicación a las parejas de hecho de todos los beneficios regulados para los matrimonios y la inclusión en el convenio de las mejoras de la próxima Ley de Igualdad.

Desde C.G.T. estamos convencidos de que el Convenio es importante y éste debe ser el de los sábados libres y la reparación de las injusticias salariales.

## **PLATAFORMA XXI CONVENIO COLECTIVO**

### **VIGENCIA**

Dos años

### **INCREMENTO SALARIAL**

AÑO 2007 IPC previsto más 1 punto.

AÑO 2008 IPC previsto más 1 punto.

La previsión del IPC será la de los principales organismos financieros (en torno al 3%)

Estos incrementos se aplicarán a todos los conceptos retributivos excepto a los siguientes, cuyo importe con efectos desde el 1 de Enero 2007 será:

Plus de Calidad de Trabajo	2000 Euros
Plus de Polivalencia Funcional	1100 Euros
Plus de Servicios Generales	1100 Euros

### **CLAUSULA DE REVISIÓN**

Para mantener el diferencial de 1 punto sobre el IPC real, aplicándose con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

### **RECUPERACIÓN PODER ADQUISITIVO**

Ya que en los últimos años ha habido una pérdida en conceptos salariales pensionables, reclamamos una paga.

### **RETRIBUCIÓN VARIABLE.**

Que la concesión de cualquier clase de incentivos, como parte del salario que son, debe estar basada en la más estricta objetividad y transparencia, desterrando de las evaluaciones o informes cualquier

factor discrecional y subjetivo, así como su relación con prolongaciones ilegales de jornada o asunción de funciones que no correspondan.

Siempre que haya incentivos, toda la plantilla debe participar de los mismos, asegurando un mínimo para todos los trabajadores.

Los incentivos deben consolidarse en un corto periodo de tiempo como pluses pensionables o como aumento de categoría, evitando así la incertidumbre permanente sobre una parte de los ingresos.

La representación sindical en cada entidad estará presente en las comisiones de retribución o similares para asegurar el cumplimiento de todo lo anterior.

### **PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS**

Eliminación de los topes máximos de cuartos de paga a percibir. El número de cuartos de paga nunca será inferior al del año anterior.

Modificación de las restricciones existentes sobre cuartos de paga, así como clarificación del calculo para evitar fraudes que incidan en nuestros salarios, de la siguiente forma:

Determinación homogénea de la fórmula de cálculo y atribución de beneficios con indicación de la documentación a entregar para su comprobación, que debe ir con la justificación de las cifras y ser normalizada para todos los bancos, ligada a beneficios y no a su reparto.

### **TIEMPO DE TRABAJO**

Jornada semanal de 35 horas y libranza de la totalidad de los sábados. Que será de aplicación a todos los horarios existentes en los distintos bancos, así como en aquellos que ya tengan la libranza de sábados total o parcial, de tal forma que se produzca una reducción real de jornada en cómputo anual. Manteniéndose como horario general de 8 a 15,00 horas de lunes a viernes.

Negociación con la Representación de los trabajadores de cualquier horario distinto de los establecidos en Convenio, incluidas las oficinas singulares, y necesidad de acuerdo para su aplicación, relacionando los nuevos horarios con creación de empleo.

Vacaciones anuales computadas en 26 días laborables. Derecho al disfrute de las mismas entre los meses de Mayo y Septiembre ambos inclusive.

Derecho a distribuir las vacaciones en tres periodos, sin necesidad en el tercer periodo de acuerdo entre las partes.

Incremento de dos días en las jornadas de licencia retribuida reguladas en el art. 27.8 del Convenio Colectivo.

### **GENERACIÓN DE EMPLEO**

Con la creación de los puestos de trabajo necesarios para cubrir las necesidades del sector que suplan las prejubilaciones y permitan un trabajo dentro de las jornadas y horarios establecidos.

No utilización de Empresas de Trabajo Temporal.

Contratos de trabajo indefinidos, o caso de ser temporales, pase a fijos al transcurrir doce meses de prestación de servicios del trabajador, de forma continuada o alterna, consolidando, como mínimo, el mismo nivel o categoría en el que estaban contratados anteriormente.

Para las necesidades de carácter estacional se celebrarán contratos Fijos- discontinuos.

Independientemente del tipo de contrato, el trabajador percibirá el salario integro sin reducción alguna. Se adecuará al grupo y nivel profesional el trabajo a realizar.

Eliminación de las subcontratas de trabajos bancarios.

Tribunal de exámenes con participación de los Sindicatos para las nuevas contrataciones.

### **CARRERA PROFESIONAL**

Creación de una Comisión específica dependiente de la Comisión Negociadora del Convenio que desarrolle un sistema de carrera profesional objetivo y homologado, para que todos los trabajadores y

trabajadoras del sector tengan acceso a una promoción objetiva, para su posterior aprobación e inclusión en convenio.

Ampliación de la promoción profesional mediante examen hasta nivel V.

### **JUBILACION**

Modificación del art. 36 adaptándolo a lo dispuesto en el artículo 3, de la ley 35/2002, del 12 de julio sobre jubilación anticipada a los 61 años. Reconocimiento en el apartado 6 del mismo artículo del derecho de los trabajadores ingresados a partir de marzo del 80 de los complementos por pensiones derivados de los Planes de Pensiones. Eliminación del artículo 39 o en su caso, desarrollo de las acciones concretas a favor del empleo que en el mismo se contienen de forma genérica

### **FORMACION**

Cursos de formación y reciclaje dentro de la jornada de trabajo, o en su caso con compensación mediante tiempo libre de celebrarse fuera de la misma, con posibilidad de acceso a la totalidad de la plantilla sin discriminaciones

### **SALUD LABORAL**

Creación a nivel Sectorial de una Comisión de Salud Laboral.

Estudio de la figura del Mobbing, o acoso psicológico en el trabajo, así como el acoso sexual, su prevención, sistemas de denuncia, intervención y en su caso, tipificación como falta laboral con su consiguiente sanción.

Creación en el seno de los Comités de Salud Laboral territoriales, estatales, o de edificios, dependiendo de la organización interna existente en cada banco, de una comisión paritaria para tratar estos temas y la creación de un protocolo interno de comportamiento o relaciones laborales para prevenir estos actos.

Sobre riesgos psicosociales (estrés, fatiga mental, etc.): en las revisiones o nuevas evaluaciones de riesgos se incluirán estos temas y se solicitará el asesoramiento del INSHT como elemento técnico para buscar el método adecuado de evaluación, con especial atención a las bajas por depresión, con estudio de sus causas y soluciones.

Adecuación del artículo 34 del XX Convenio Colectivo para la inclusión de la percepción del 100% del salario para aquellos trabajadores que habiendo superado los 18 meses de baja por incapacidad transitoria, no tuvieran todavía la misma calificación, hasta que obtengan la misma.

### **DERECHOS ON LINE**

Entendiendo por tales los relacionados con las nuevas tecnologías y su utilización por la plantilla y los Sindicatos.

El comité de empresa y/o el sindicato y sus representantes tienen el derecho a utilizarlas para informar a través de correos e-mail.

El personal podrá utilizar las herramientas informáticas de la empresa para comunicarse con sus representantes.

### **COMPLEMENTOS DE PENSIONES**

Modificación de la cláusula adicional sexta del XX Convenio Colectivo, de tal forma que se establezca que el sistema de previsión social complementaria recogido en convenio se instrumente mediante planes y fondos de pensiones. Con la obligación para todas las entidades, de establecer complementos de pensión para los ingresos posteriores a marzo del 80.

Mejora de los complementos de pensiones de las personas incorporadas después de marzo de 1980, estableciendo un mínimo de aportación anual para ellas, tanto en los planes ya constituidos como en los futuros, junto con la aportación por los años trabajados para aquellas que no lo tengan, revisable con los incrementos del Convenio. Dicha aportación anual y sus revisiones, actuarán también como aportación mínima a percibir por el personal ingresado con anterioridad a dicha fecha.

Incremento de la pensión de viudedad a cargo de la empresa, modificando el art. 37 del Convenio, de tal forma que la suma de ésta junto con la que corresponda de la Seguridad Social alcance el 60 por ciento de la base que se determina en el apartado 3 de la letra a) de ese mismo artículo, manteniendo este diferencial en adelante respecto a las pensiones de la Seguridad Social.

### **GRUPOS PROFESIONALES**

Unificación de los niveles del Grupo de Administrativos y Servicios Generales a nivel IX, y desaparición del resto de los niveles, en cada uno de los grupos.

Establecimiento para el Grupo de Técnicos del nivel V mínimo para el desempeño de determinadas funciones, como jefaturas de Oficinas y Departamentos. Teniendo los Subdirectores o Interventores una categoría no inferior al nivel VI.

Adecuación de las categorías funcionales que se van creando en los distintos bancos a los niveles establecidos en Convenio, dentro del Grupo de Técnicos.

### **ANTICIPOS Y PRESTAMOS AL PERSONAL**

Creación de una Comisión Paritaria, dependiente de la Comisión Negociadora del Convenio que estudie la ampliación de los mismos, tanto en el número de mensualidades como respecto a los fines de su concesión.

### **MOVILIDAD GEOGRAFICA**

Desarrollo del art. 30 del Convenio Colectivo determinando y cuantificando cual debe ser la colaboración de las empresas en la solución de los problemas del transporte que puedan generarse.

Además se establecerá la obligatoriedad de publicar las plazas vacantes para todas las empresas, así como su notificación periódica a la representación de los trabajadores.

Creación en todas las empresas de una comisión paritaria para el desarrollo y aplicación de lo dispuesto en este artículo.

### **CUADROS DE VACACIONES**

Modificación del apartado III del art. 26 del Convenio Colectivo estableciendo específicamente un apartado para el grupo de Técnicos en los cuadros de vacaciones con la misma regulación que el resto de los Grupos Profesionales, es decir, "las vacaciones del personal de cada uno de los grupos indicados serán independientes de las de los otros".

### **LICENCIAS Y PERMISOS**

Incluir entre los días de permiso retribuido, 4 días en caso de Separación o Divorcio.

Aumentar a cuatro los días de licencia por fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta segundo grado.

### **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

Equiparación de las parejas de hecho en la totalidad de derechos reconocidos a los matrimonios en Convenio Colectivo.

Supresión del límite de edad actual para los derechos derivados de las adopciones.

Permiso retribuido de paternidad de 15 días laborables ininterrumpidos en caso de nacimiento de hijos, adopción o acogimiento.

Inclusión en el Convenio Colectivo de las medidas que se establezcan en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.