



Federado en:
fine >
FEDERACIÓN
FUERZA
INDEPENDENCIA
EMPLEO

SIB-sf // Abanca

04/12/2023

Tel.: 717.775.885

FINE REMITE A CECA EL DOCUMENTO CONJUNTO COMPLETO DE REIVINDICACIONES SINDICALES

+ SALARIO — INTERÉS PRÉSTAMOS + CLIMA LABORAL

Desde **FINE**, junto con CCOO Y UGT, hemos concretado un documento completo de propuestas sindicales, sobre los 3 ejes que ya habíamos lanzado (Salario, Préstamos y Clima laboral), exigiendo a CECA a que haga ya el próximo día 12 una contrapropuesta en el eje clave: incremento salarial.

1.- SALARIOS: Recuperación de poder adquisitivo

- Incremento salarial en tablas entre el 17% y el 23% en 3 años:

2023: Medidas adicionales compensación pérdida poder adquisitivo. Incremento tablas actuales en un 4% con efectos 1/10/2023

2024: Incremento tablas del 5% 1% en función del IPC 1% según Beneficios sector

2025: Incremento tablas del 4% 1% en función del IPC 1% según Beneficios sector

2026: Incremento tablas del 4% 1% en función del IPC 1% según Beneficios sector

- Garantías de aplicación a toda la plantilla de los incrementos pactados y abonos no recurrentes, sin compensación ni absorción ni mecanismos similares.
- Inclusión en Salario Base del Plus Mejora Convenio.

2.- PRÉSTAMOS: Limitación (sectorial y en empresa) impacto subida tipos

- Medidas provisionales inmediatas: Tope 1% hasta 1/10/2024, ampliable en plazo.
- Definición en el convenio de condiciones mínimas y topes tipo interés.
- Compromiso de acordar en cada empresa la mejora de dichos mínimos.
- Compromiso de mejorar o suscribir Acuerdos con AEAT sobre retribución en especie.

3.- MEJORA DEL CLIMA LABORAL: Medidas sectoriales y por empresa

Medidas sectoriales y por empresa para la mejora del Clima laboral, que actúen sobre la Presión comercial, la jornada, las cargas de trabajo, la dotación de plantilla y los riesgos psicosociales.

3.1.- Empleo:

Compromiso de acordar en cada empresa mecanismos para la adecuada dotación de plantilla en los centros de trabajo, incluyendo la cobertura de ausencias temporales y una tasa de reposición de las salidas.

3.2.- Presión comercial:

Compromiso de acordar en cada empresa mecanismos para una adecuada definición de objetivos comerciales y de la Retribución variable vinculada a los mismos, transparente, objetiva, sin presiones y coherente con el cumplimiento normativo, así como para el adecuado desarrollo de la Ley 2/2023.

3.3.- Salud Laboral:

- Definición en convenio de la consideración de las enfermedades psicológicas como profesionales.
- Crear en Convenio una Comisión paritaria sectorial de Salud Laboral y Prevención de Riesgos, que analice entre otros aspectos causas de estrés laboral, medidas preventivas y protocolos de tratamiento del acoso laboral,
- Compromiso de acordar en los CSS de cada empresa el desarrollo de conclusiones de la evaluación de riesgos psicosociales y medidas de protección ante agresiones externas.

3.4.- Tiempo de Trabajo:

- Reducción de jornada anual de convenio, a aplicar en forma de días de descanso en viernes o lunes con garantía de sustitución, eliminación de tardes y definición de jornadas especiales (24 y 31/12, y 5/1).

- Adaptación y desarrollo mejorado en convenio de la regulación legal sobre permisos, con medidas enfocadas a una efectiva conciliación de la vida personal y familiar.
- Compromiso de acordar en cada empresa el desarrollo de la regulación sectorial sobre Teletrabajo, Registro de Jornada, Desconexión digital y otros derechos.
- Definición de las horas de formación como tiempo de trabajo efectivo.

3.5.- Carrera profesional:

- Eliminación en convenio del nivel inferior de acceso o entrada.
- Compromiso de acordar en cada empresa el desarrollo y adaptación de sistemas objetivos y universales de promoción y carrera profesional adaptados a la evolución del modelo de negocio y al estudio de puestos de trabajo realizado en cada empresa en cumplimiento del RD 902/2020.

4.- IGUALDAD

Creación en convenio de una Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad, para impulsar de forma conjunta un adecuado desarrollo en cada empresa de capítulo sobre Igualdad del Convenio y de los RD 901 y 902/2020 en cada empresa, priorizando especialmente la corrección de la brecha salarial y funcional para alcanzar una igualdad real.



sib - sf
sindicato independiente de banca y servicios financieros

EL SINDICATO INDEPENDIENTE
EN //ABANCA

Para cualquier información puedes contactar con el SIB-sf a través de info@sib-sf.com