

En Madrid, a cinco de febrero de dos mil cuatro, reunidos de una parte la representación de la Asociación Española de Banca (AEB), y de otra la representación de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. y de la Federación Estatal de Servicios de UGT,

ACUERDAN

Proponer a la Comisión Negociadora del XIXº Convenio Colectivo de Banca las siguientes cláusulas, para su incorporación al texto del convenio:

Vigencia: Dos años (2003-2004), que comprende desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre del 2004.

Incremento salarial:

Año 2003: 2,75 por ciento
Año 2004: 2,5 por ciento. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2004 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2003 superior al 2,5 por ciento, se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la indicada cifra, que producirá efectos económicos en los conceptos retributivos referidos en el artículo 12 del presente Convenio 2003-2004 que se devenguen a partir de 1 de enero de 2005.

Ayuda alimentaria:

Se eleva hasta 7,25 euros la ayuda alimentaria desde 1.1.2004.

Ascensos (art. 10 C.C.):

Se reduce de cuatro a tres años la antigüedad en el Grupo de los administrativos del nivel IX y X necesaria para participar en las promociones por capacitación al nivel VIII del Grupo Técnico.

El personal que disfrute de una excedencia para el cuidado de hijos menores o familiares tendrá derecho a participar en los exámenes de promoción que se realicen en el banco mientras estén en esta situación.

Plus transitorio (art. 19 C.C.):

Se eleva a 491,09 euros el plus transitorio establecido en el punto 7, con efectos de 1-1-2004.

Servicio Militar (art. 19 y otros C.C.):

Se eliminan del Convenio todas las referencias al Servicio Militar y a la Prestación Social Sustitutoria.

Pluses (art. 24 C.C.):

Se elevan a 959,49 euros los pluses de polivalencia funcional y de servicios generales, con efectos de 1-1-2004.

Estos pluses tendrán el mismo incremento que los conceptos del art. 12.

Vacaciones (art. 26 C.C.):

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Licencias (art. 27 C.C.):

La licencia de dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se ampliará hasta dos días más cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre

suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento (tanto preadoptivo como permanente), así como en los casos de partos prematuros u hospitalización del hijo/a a continuación del parto, se estará a lo estipulado en las normas legales vigentes.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una función retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los supuestos de suspensión o reducción de jornada por obligaciones familiares establecidos en este artículo, se facilitará el acceso a las actividades formativas.

Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa podrá solicitar un permiso no retribuido de entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo que el empleado prestaba sus servicios al iniciar el permiso. El período de

permiso no computa a efectos de antigüedad, conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

Dietas y comisiones de servicios (art. 29 C.C.):

Se unifican las dietas del Grupo de Técnicos y resto del personal en la más alta, incrementando ésta última en el mismo porcentaje que tenga el convenio.

Las dietas correspondientes a cuando se pernocte en el domicilio propio se incrementarán hasta 11,14 euros.

Excedencias y reingresos (art. 32 C.C.):

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Enfermedad (art. 34 C.C.):

Con efectos de la fecha de firma del Convenio, se amplía de un año a dieciocho meses el tiempo en que el trabajador tendrá derecho a recibir de la empresa una percepción económica mensual igual al 100 por ciento de la que le correspondería como si en dicho período estuviera en activo, por aplicación del Convenio Colectivo.

Se suprimen las percepciones para períodos posteriores.

Jubilación (nuevo art.):

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo ..., la jubilación tendrá lugar a petición propia o por decisión de la Empresa desde el momento en que el trabajador cumpla 65 años de edad y siempre que reúna los requisitos exigidos para causar la correspondiente pensión pública de la seguridad Social.

Viudedad y orfandad (art. 37 C.C.):

Se amplía a los supuestos de invalidez permanente el derecho de los viudos de los trabajadores fallecidos a una pensión complementaria.

En el supuesto de que el fallecido se encontrase en situación de jubilado o invalidez, la base mensual vendrá determinada por la pensión de jubilación o invalidez que percibiera de la Seguridad Social, más en su caso, la prestación que por el mismo concepto percibiera de la Empresa.

Cuando el huérfano sea calificado como minusválido conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación, con independencia de la edad, siempre que esté incapacitado para el trabajo y perciba la prestación de orfandad del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

Créditos vivienda (art. 40 C.C.):

Para el año 2004 e establece el límite de la cantidad en 60.000 euros, y la dotación anual por empleado será de 300 euros.

Absentismo (art. 41 C.C.):

Se suprime el art. 41 del XVIIIº Convenio Colectivo.

Conciliación de la vida familiar y laboral (art. 43 C.C.):

En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas (nuevo art.):

Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Formación (art. 45 C.C.):

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a actividades formativas y al reciclaje tanto durante su mandato como al concluir el mismo.

Igualmente se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.

Comunicaciones sindicales (nuevo art.):

Las empresas, siempre que dispongan de intranet como herramienta

usual de trabajo y de información a sus trabajadores, pondrá a disposición de las representaciones sindicales con presencia en los Comités de empresa, de un sitio particular, habilitado para cada sindicato, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a sus afiliados y trabajadores en general, dentro de su ámbito de representación.

Estas zonas particulares serán recursos independientes de gestión documental, de acceso público de la plantilla y, exclusivamente, de consulta para el personal, con posibilidad de aviso de novedad dentro del propio portal sindical.

El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de los administradores que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

Dichos comunicados deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadores, sin que pueda utilizarse a otros fines, y estará sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, al igual que toda la información que se difunde a través de estos nuevos medios técnicos en las empresas.

El contenido de la información del sitio particular de cada sindicato se atenderá a lo previsto en el art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, tanto respecto a las personas como a las instituciones.

En correspondencia con esta facilidad en el ámbito de la empresa se suprimirán los tableros de anuncios, excepto en aquellos centros de trabajo en donde no se tenga acceso a la intranet.

Medidas cautelares (art. 52 C.C.):

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Cláusula adicional 4ª C.C.:

Se acuerda adaptar la actual Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua a las funciones establecidas en el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.

Nueva Cláusula adicional:

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

A.E.B.

CC.OO.

U.G.T.