



FEDERACION DE SERVICIOS

SECTOR DE BANCA **UGT**

DIRECCIÓN SECTORIAL

PROPUESTAS DE UGT PARA LA NEGOCIACION DEL XXI CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

1.- Jornada y Horarios (Art.25 CC)

- Mantenimiento del horario continuado de 8 a 15 horas, actualmente establecido en el Convenio, **con sábados libres todo el año** y del horario partido de 8 a 17 h que asimismo incluye el actual Convenio.
- Reducción de tiempo de trabajo. **Jornada máxima anual de 1.650 horas.**
- Determinación de la **aplicación del art. 25.4** al personal directivo y auxiliar del mismo.

2.- Participación de los trabajadores en los beneficios del banco (Art. 18 CC).

Renovación de la fórmula actual en dos fases:

- I. **Equiparación del número de pagos en todos los bancos** a 18,25.
- II. **Establecimiento de un nuevo sistema** que regule esta participación basado en los resultados anuales de cada banco.

3.- Carrera Profesional (Arts. 7,10, 11, 43 y 47 CC)

- **Definición de los distintos Niveles Profesionales (art. 7)** con sus contenidos en materias y responsabilidades. **Homologación** de las funciones comunes en el Sector. **Consolidación** de niveles.
- **Fijación de Retribuciones fijas y variables mínimas de los distintos niveles.**
- **Grupo Administrativos (art.7): unificar las tres categorías actuales en dos a los niveles X y IX.**
- **Equiparación salarial de los trabajadores de nivel IX del Grupo de administrativos y Servicios Generales, con antigüedad de 22 años en la empresa al nivel VIII del Grupo de Técnicos (art. 10).**
- **Promoción de la plantilla hasta alcanzar el Nivel III (art.10),** por capacitación técnica y experiencia profesional.
- **Composición paritaria de los Tribunales de Exámenes (art. 11).**
- **Establecimiento de niveles profesionales mínimos** en la incorporación de los jóvenes Titulados (párrafo nuevo del art. 43).
- **Creación de una Comisión Mixta de Formación (art. 47)** a nivel de cada banco. Determinación de itinerarios profesionales y actualización de temarios.

4.- Retribuciones (Art. 12 CC)

- **Definición de Salario en banca,** compuesto por **salario fijo, variable e incentivos.** **Definición de los tres capítulos. Sistemas de evaluación de la plantilla.** Participación de los representantes de los trabajadores en los sistemas utilizados. Consolidación de salario variable (complemento voluntario, responsabilidad o función) en mejora de nivel profesional en el Grupo de Técnicos.

5.- Condiciones de Trabajo.

A) Movilidad geográfica. Traslados (Arts. 28 y 30 CC)

- **Las empresas publicarán** en sus páginas de Intranet, o Tablón de Anuncios de las Oficinas, **las vacantes existentes en la organización** para favorecer su conocimiento por parte de la plantilla y la transparencia en su asignación.
- **El radio de 25 Kilómetros establecido en el Art. 30 se calculará mediante el uso de transporte público**, o la distancia en carretera existente desde el punto de origen.
- **Las empresas abonarán el importe del abono mensual de transporte público necesario para acudir al nuevo punto de trabajo** o, de no existir transporte público, o no tener horarios adecuados al del trabajo del empleado, el gasto de kilometraje necesario para efectuar dicho desplazamiento.
- **En los traslados a Canarias, Baleares, Ceuta, Melilla y países extranjeros, los bancos que no lo tuviesen establecido, incluirán en sus condiciones un Plus específico.**

B) Salud Laboral (nuevo artículo)

- **Los controles médicos de la plantilla se realizarán anualmente**, pudiendo cada banco **mejorar su contenido** en base a las particularidades de la tarea bancaria.
- **Establecimiento de una política de prevención**, pactada a nivel de cada empresa, que incluirá los factores de riesgo (ergonómicos, psicosociales y los atracos).
- Reconocimiento de **los trabajadores de banca como usuarios de pantalla de visualización de datos (PVDs) para incluir los controles médicos adecuados.**
- **Introducción de protocolos preventivos en cualquier forma de acoso** en el trabajo (Mobbing, burn-out, sexual, etc.).

C) Igualdad de oportunidades (Art. 46 CC)

Además de los Planes de Igualdad hombre / mujer, que establezca la ley, creación de las Comisiones de Igualdad, a nivel de cada banco, que cuidarán asimismo de:

- **La estabilidad laboral de los jóvenes** incorporados al banco.
- **La carrera profesional de técnicos, cuadros y administrativos.**
- **La incorporación de personas con minusvalía** en los porcentajes que establecen las leyes.
- **Igualdad de oportunidades y desarrollo de la carrera profesional de los representantes de los trabajadores**, con equiparación de condiciones respecto al resto de la plantilla. A tal efecto, se tendrá en cuenta la media del Nivel profesional existente en su Unidad o Area.
- Asimismo se tendrá en cuenta la media de incentivos y retribuciones variables distribuida en las mencionadas Areas o Unidades a que pertenezcan los delegados sindicales para su percepción por los mismos.

Con estos fines se impulsarán acuerdos expresos en cada entidad.

D) Conciliación de la vida laboral y familiar (Art. 44 CC)

- En caso de maternidad, **la excedencia que solicite la madre o el padre para atención del/los hijo/s, se computará como tiempo de antigüedad.**
- **Las ayudas en forma de cheques-guardería** para los hijos menores de tres años, serán objetivo prioritario de las políticas sociales de todos los bancos.
- Se modificará el art. 26 del CC actual referente a las vacaciones, de tal forma que tendrán preferencia para el disfrute de vacaciones todos los trabajadores que, teniendo hijos a su cargo de 0 años hasta el final de la enseñanza obligatoria, precisen realizarlas durante el periodo de vacaciones escolares.

- La Comisión de Igualdad de cada banco incorporará las siguientes funciones:
 - **Desarrollo de una política de horarios flexibles** de los trabajadores en los casos de atención a hijos y familiares dependientes o minusválidos.
 - **Equiparación de las parejas de hecho a los matrimonios civiles**, de manera que puedan beneficiarse de los derechos existentes.
 - **Control del cumplimiento de los horarios legales** de los trabajadores.
 - **Excedencias y reducciones de jornada**, que faciliten la atención a menores, dependientes y minusválidos, pudiendo flexibilizar y ampliar en su caso el plazo legal establecido.

E) Beneficios Sociales (Art. 40 y 41 CC)

- **Inclusión de todas las percepciones en la definición de mensualidad** a efectos de cálculo del límite de la cuantía de préstamos y créditos.
- **Los importes previstos en el art. 41 para adquisición de viviendas se actualizarán hasta cubrir un porcentaje del coste de la vivienda según los precios de mercado** y podrán también concederse **en materia de alquiler con opción a compra** de las mismas. **Las amortizaciones tendrán en cuenta los plazos vigentes para las hipotecas.**
- Se incluirá en el capítulo de préstamos al personal (art. 40) en su apartado de **nueve mensualidades la adquisición de mobiliario y la compra de vehículo**, actualmente incluidos en el de cinco mensualidades, para actualizar ambos conceptos a las cifras y condiciones del mercado.

F) Licencias (Art. 27 CC)

- **Por nacimiento de hijo se disfrutará al menos de cinco días laborables** (o los establecidos en la ley) en el mes inmediato al nacimiento.
- **Por enfermedad grave, hospitalización y fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán cuatro días laborables.**
- **En el caso de que los empleados residan en distinto continente al de sus familiares, estas licencias, así como las actuales que afectan a traslados se ampliarán tres días naturales más.**
- **Se establecerán en el Convenio los conceptos a minorar en caso de reducción de jornada** por razón de guarda legal o cuidado de persona dependiente o minusválida.

G.- Viudedad y Orfandad (Art. 37)

Dos alternativas:

- **Incremento de la pensión de viudedad complementaria hasta alcanzar el 65% o el 50% en el caso de Orfandad (hasta 25 años)** de la base determinada en el citado artículo.
- **Establecimiento de un nuevo porcentaje fijo de un 30% sobre el salario base final del empleado fallecido, atendiendo también a la edad del viudo/a**, para cubrir mejor sus necesidades reales.

H) Contratación y Subcontratación (nuevo artículo).

- **Exponer y fundamentar a los trabajadores de las causas** y características de contrataciones temporales, subcontratas, exteriorización de servicios y deslocalización de servicios en otros países con carácter previo a su implantación.
- **Atender el 2% de contratación destinado a discapacitados.**
- **Entrega a los representantes de los trabajadores de una copia básica del contrato o la orden de servicio de estos empleados, una relación de las empresas subcontratadas, número de trabajadores y puestos de trabajo que cubren.**

I) Resolución de conflictos (nuevo artículo)

El sector de banca se adhiere al Acuerdo de Resolución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) como mejor sistema para reducir la conflictividad judicial en el mismo.

J).- Previsión Social Complementaria.- (Cláusula adicional sexta CC)

Dos alternativas:

- **Externalización de los fondos internos mediante contratos de seguros.**
- **Constitución de Fondos de Pensiones de Empleo, sobre derechos pasados y futuros**, para todos los trabajadores del Sector, en un plazo máximo estipulado de mutuo acuerdo.

K) Responsabilidad Social de las Empresas, RSE (nuevo artículo).

- En el ámbito de cada empresa se negociará **la participación de los representantes de los trabajadores en materia de RSE.**

L) Nuevas tecnologías (Art. 48 CC).

- En el ámbito de cada empresa se establecerán los **criterios de uso del correo interno y el envío de comunicados sindicales.**
- **El uso de pantallas de 14 pulgadas será sustituido por otras de 17, de mayor definición de los caracteres**, de forma paulatina hasta alcanzar la renovación total de aquellas en un plazo fijado por acuerdo en cada empresa.

M) Observatorio Sectorial de Banca, OSB (nuevo artículo).-

Se constituye el OSB, un órgano paritario integrado por la representación de los bancos y de los trabajadores de análisis para la renovación del presente Convenio, así como para el debate en la anticipación de los cambios futuros y su adaptación en el sector.

6.- Condiciones salariales (art. 12 CC)

- **Incremento del IPC previsto para 2007 + 1,75 puntos = 3,75%.**
- **Cláusula de revisión salarial con efectos retroactivos**, en caso de que el IPC final superase el previsto oficialmente.

Actualización de la ayuda alimentaria (art. 25) en el IPC previsto + 1,75 puntos = 3,75%.

7.- Vigencia del Convenio

Uno a dos años.

Febrero de 2007