

En Madrid a 21 de junio de dos mil siete, 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 CCOO, Federación Estatal de Servicios de UGT y FESIBAC-CGT,

ACUERDAN

Vigencia.

Cuatro años (2007, 2008, 2009 y 2010) que comprende desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Incremento salarial.

Año 2007: 2,75 %.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2007 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2006 superior al 2,75 por ciento, se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

Dicha revisión salarial será el resultado de adicionar a todos los conceptos retributivos del artículo 12 del presente Convenio para 2007, el exceso de IPC antes descrito y se devengará con efectos económicos 1 de enero de 2008.

Año 2008: 2 %

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2008 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2007 superior al 2 por ciento, se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

Dicha revisión salarial será el resultado de adicionar a todos los conceptos retributivos del artículo 12 del presente Convenio para 2008, el exceso de IPC antes descrito y se devengará con efectos económicos 1 de enero de 2008.

Año 2009: 2%

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2009 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2008 superior al 2 por ciento, se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

Dicha revisión salarial será el resultado de adicionar a todos los conceptos retributivos del artículo 12 del presente Convenio para 2009, el exceso de IPC antes descrito y se devengará con efectos económicos 1 de enero de 2009.

Año 2010: 2%

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de diciembre de 2010 una variación acumulada respecto a 31 de diciembre de 2009 superior al 2 por ciento, se efectuará una actualización salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

Dicha revisión salarial será el resultado de adicionar a todos los conceptos retributivos del artículo 12 del presente Convenio para 2010, el exceso de IPC antes descrito y se devengará con efectos económicos 1 de enero de 2010.

Artículo 19º.

Se establece un cuarto de paga, no pensionable, en especial a ninguno de los efectos de los complementos de pensiones de los artículos 35º, 36º, 37º y 38º del presente convenio o en su caso de los acuerdos sustitutorios establecidos en la cláusula adicional 6ª. Se comenzará a pagar a partir de 2007 determinándose por la comisión de redacción la fecha de pago.

Artículo 12º.

El trabajador podrá, voluntariamente, dedicar parte de su salario de convenio a retribuciones en especie ofrecidas por la empresa en equipos informáticos, seguro médico y guardería. En estos supuestos las ofertas de la empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla, de las mismas se informará previamente a la representación sindical y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos de convenio.

Artículo 10º.

II - A efectos del ascenso por antigüedad establecido en el artículo 10.II.1 para los niveles X y IX computará el tiempo que el trabajador haya pertenecido al grupo de técnicos.

A efectos de la asimilación salarial establecida en el artículo 10.II.1 párrafo 2º, se establece que alternativamente también la tendrán los que cumplan los siguientes requisitos:

Año 2007. Veinte años de antigüedad en el grupo, treinta y tres en la empresa.

Año 2008. Veinte años de antigüedad en el grupo, treinta y dos en la empresa.

Año 2009. Veinte años de antigüedad en el grupo, treinta y uno en la empresa.

Año 2010. Veinte años de antigüedad en el grupo, treinta en la empresa.

Artículo 25º.

3.- Se eleva la cuantía de la ayuda alimentaria hasta 9 euros desde la entrada en vigor del Convenio

Artículo 26º.

Se incluye en la preferencia de vacaciones el preescolar (3 a 6 años),

Artículo 26º.

Se incluye la nueva redacción artículo 38.3 E.T. dado por la ley de igualdad.

“Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo, previsto en el art. 48 E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la H. cap temporal o a del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda”.

En el artículo 26.VI se suprime “en la fecha de comienzo”.

Artículo 27º.

1.- Se amplían a 5 días la licencia por fallecimiento de hijos

Artículo 27º.

Se incluye una redacción, basada en los artículos del Estatuto de los Trabajadores 48.4 y 5 (suspensión por maternidad) y 48 bis (paternidad).

Se valorará por la comisión de redacción, si es conveniente incluirlo en este apartado o hacer un artículo bis.

Artículo 27º.

4.- La reducción de jornada mínima por cuidado de hijos será un octavo, asimismo se amplía a hijos hasta ocho años.

Artículo 27º.

7.- Se incluye dentro de los permisos no retribuidos.

“Se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida”.

Artículo 28º.

Se incluye que no podrán ser trasladados en embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos.

Artículo 31º.

Se incluye no ser objeto de cambio de puesto de trabajo en caso de lactancia.

Artículo 32º.

Excedencias Se sustituye el primer párrafo del apartado 1, por la redacción del artículo 46.2 E.T. en la redacción dada por la Ley de Igualdad.

Artículo 33º.

La comisión de redacción valorará si se elimina lo relativo a contrato de interinidad, o se crea un artículo bis, asimismo valorará que contenido de la ley se incorpora en el texto, en todo caso el contenido mínimo será el siguiente:

“La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Se incorpora una referencia al tiempo de trabajo en los supuestos de violencia de género.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 37º.

La comisión de redacción valorará si el presente contenido debe ubicarse en este artículo u otro.

A partir de 1 de enero de 2008, se establece un seguro colectivo de vida para todo el personal en activo de 6000 € siendo beneficiario el último cónyuge superstite.

Este seguro no será absorbible de los que actualmente tengan establecidos los bancos.

Artículo 40º.

Se incluye en los préstamos de nueve mensualidades del 40.2 los gastos generales por situación de mujeres víctimas de violencia de género acreditada en los términos previstos legalmente.

Artículo 41º.

Se incrementa la dotación anual por empleado de 350 € a 450 € y Para los créditos que se concedan a partir de la entrada en vigor del convenio se sube el máximo del crédito, establecido en el 41.3 segundo párrafo, de 75.000 a 100.000 €. También, para los créditos que se concedan a partir de la entrada en vigor del convenio, se acuerda ampliar el plazo desde de 15 años a 20 años, siempre que el empleado a la fecha del vencimiento no tenga 65 años.

A partir de 1-1-2008 el tipo aplicable será euribor más 0,15%.

Artículo 46º.

Se añade al apartado 2:

“a. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

b. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro,

salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

c. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.”

El párrafo 3º del artículo 46, se modificaría, incluyendo los planes de igualdad, quedando la siguiente redacción:

“Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el artículo 7, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Artículo 48º.- Comunicaciones sindicales.

1. Las empresas, siempre que dispongan de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a sus trabajadores, pondrán 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.

2. Para facilitar la comunicación las empresas proporcionarán una cuenta específica de correo corporativo a cada una de las secciones sindicales de empresa legalmente constituidas (L.O.L.S.), de los sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito sectorial, si así lo solicitan.

En el ámbito de cada empresa se determinará por acuerdo entre ésta y la representación sindical, los términos y condiciones de los envíos relativos a los correos que tengan por destinatarios la totalidad de la plantilla o un colectivo de trabajadores.

3. Las comunicaciones, *así como los correos electrónicos* 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, *así como el de los correos electrónicos* 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 estas facilidades, en el ámbito de la empresa, se suprimirán los tabloneros de anuncios, excepto en aquellos centros de trabajo en donde no se tenga acceso a la intranet. *Las secciones sindicales, en la medida en que utilicen estos sistemas, deberán reducir, en consonancia, el volumen de comunicaciones remitidas por los medios tradicionales (fotocopias, notas en soporte papel, teléfono, etc.)*

Artículo 55º.

El apartado 1 quedaría como artículo 55 y habría un nuevo artículo 56 que incorporaría el siguiente texto:

“Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra

la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

Igualmente se incorporará un párrafo relativo a la prevención del acoso sexual.

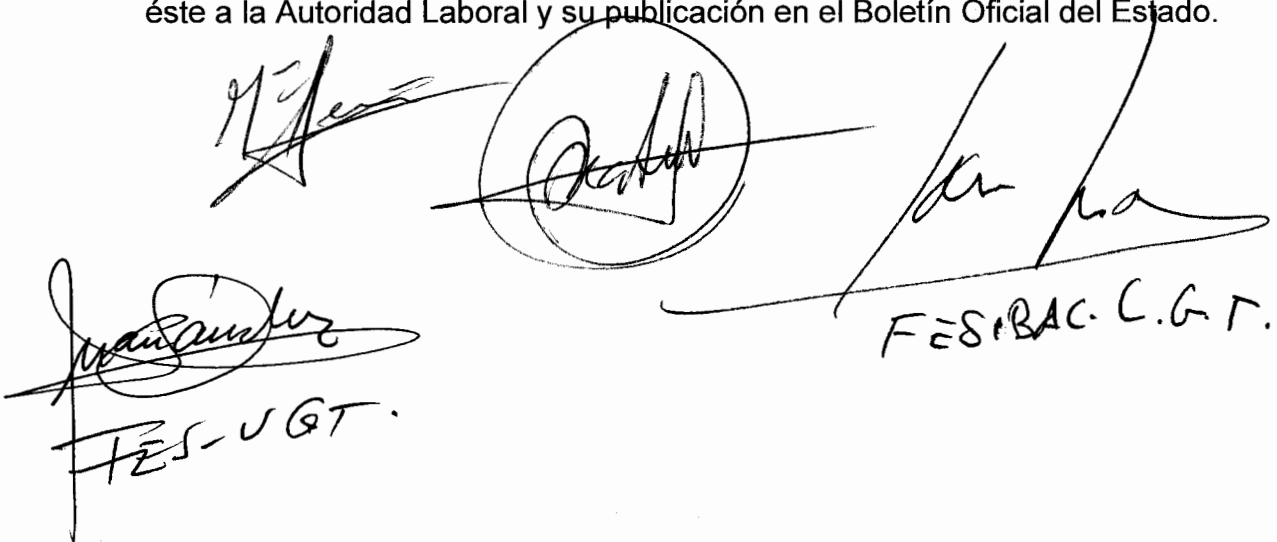
Disposición final segunda.

Mantenimiento del texto de esta disposición.

Comisión de redacción.

Se constituye una comisión de redacción entre los firmantes de este acuerdo, a la que se faculta a la comisión de redacción para adaptar los textos del presente acuerdo a lo establecido en las leyes o para una mejor comprensión, siempre que se decida por unanimidad.

El presente acuerdo recoge los temas a incorporar en la redacción definitiva del texto del XXI Convenio Colectivo de Banca para la remisión de éste a la Autoridad Laboral y su publicación en el Boletín Oficial del Estado.



The image shows four handwritten signatures and two organizational stamps. At the top left is a signature. In the center is a circular stamp containing a signature. To the right is another signature. At the bottom left is a signature with the stamp "FES-UGT." below it. At the bottom right is a signature with the stamp "FESBAC-CGT." below it.