

XXIV CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

PLATAFORMA CONJUNTA CCOO – UGT - FINE

Capítulo Primero: Disposiciones Generales

- Vigencia: 4 años
- Cláusula de garantía de la ultraactividad.

Capítulo Segundo: Deontología y Responsabilidad Social

- Participación de la RLT en la elaboración de los códigos de conducta.
- Desarrollo de los principios éticos contemplados en el artículo 7º con la elaboración de un “Código Deontológico de la profesión bancaria”.
- Participación de la RLT en las Memorias de RSE
- Creación de un Observatorio sobre RSE en el seno de la Comisión Paritaria.

Capítulo Tercero: Empleo

- Artículo 10º: Subir el % de empleo fijo al 95%
- Artículo 11º: Incrementar salarios del nivel de acceso a la promoción. UGT eliminar el nivel de acceso.
- Artículo 12º: Incorporar el procedimiento del art. 44 y ampliar el plazo del periodo de consultas en procesos de reestructuración y MSCT.
- Nuevo artículo sobre “Contratos Formativos y Prácticas No laborales”

Capítulo Cuarto: Clasificación Profesional

- Nivel 8 (mínimo) para todo el personal que obtenga alguna de las certificaciones regulatorias (MIFID, LCCI, IDD, etc.),
- Aclarar la definición del art. 14.2.4.
- Establecer niveles mínimos por funciones: Asesoramiento Financieros, Gestión Comercial, Responsables de oficina, departamentos, etc.
- Reducir los plazos en la promoción de los niveles 11 a 9 y asimilado N8.
- Los niveles 8 y 7 que ostenten funciones de nivel superior se le consolide el nivel correspondiente a los 6 meses de ejercer dicha función.
- Sistemas de “Evaluación del Desempeño” transparentes y democráticos y en los que se permita la intervención de la RLT en las reclamaciones sobre el resultado de dichas evaluaciones.

Capítulo Quinto: Retribuciones

- Subidas salariales del 3% de todos los conceptos salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.
 - Definir que el sistema retributivo de banca no es compensable, ni absorbible.
 - Cambiar el sistema y/o indicador del sistema de participación en beneficios que además debe ser no absorbible, ni compensable.
 - Incrementos salariales para las cuantías de los conceptos “Antigüedad en empresa” y “Antigüedad en el Grupo de Técnicos”.
 - Garantía de retribución variable durante la suspensión de contrato por nacimiento, adopción, acogimiento y guarda.
 - Consolidación de las retribuciones de carácter variable que aplican las diferentes entidades, con un sistema gradual.
 - Ayudas de estudios para los empleados y creación de un sistema de becas y ayudas para los estudios de los hijos de la persona trabajadora.
 - Medidas para combatir la brecha salarial.
 - Ajuste de objetivos al personal con reducción de jornada sin minorar el target.
 - Ayuda alimentaria para cualquier tipo de jornada partida y referenciada al mínimo exento AEAT.
 - Sustituir la “Percepción RAE sectorial”, por otro indicador macroeconómico o sectorial.
 - Nuevo artículo sobre el cálculo del precio/hora.
- Regular que los sistemas de retribución variable de cada empresa deben ser transparentes y que se da participación a la RLT.

Capítulo Sexto: Tiempo de trabajo

- Reducir la jornada máxima anual a 1600 horas y que se respeten las jornadas que en cómputo anual sean inferiores a la máxima de convenio, así como los acuerdos de empresa en materia de horarios.
- Eliminar la referencia a los sábados no festivos y que la jornada laboral solamente sea de lunes a viernes.
- Que las jornadas partidas también disfruten de los 15 minutos de descanso como tiempo efectivo de trabajo.
- Flexibilizar la hora de comida para que se pueda comer en menos tiempo, estableciendo que el tiempo máximo siempre será 1 hora.
- Eliminar el art. 27.4
- Recuperación de los festivos que caen en sábados mediante un día de libre disposición por cada sábado festivo.
- Reconocimiento del teletrabajo como nuevo modelo de organización que sea regulado en el convenio.
- 25 días de vacaciones y que se puedan fraccionar hasta en 4 periodos.
- Prioridad en la elección de vacaciones a las personas separadas con custodia compartida.
- Cobertura de las vacantes en períodos de vacaciones, enfermedad de larga duración, cursos, permisos de nacimiento y cuidado de menores lactantes mediante la creación de equipos volantes.

- Reducción de jornada los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero (similar semana de Fiesta Mayor).
- Incremento importes indemnización Canarias y extensión de la medida a Baleares, Ceuta y Melilla.
- Licencias en días laborables.
- Nuevas licencias: sesiones preceptivas en supuestos de adopción/acogimiento, ausencia para acompañamiento a exámenes prenatales para las parejas, ausencias por pruebas médicas.
- Art.29.1.d: 3 días hábiles en el caso de familiares de primer grado y 2 días hábiles para segundo grado. Esta licencia se podrá disfrutar en días alternos mientras dure el hecho causante.
- Art. 33.1: Convertir este permiso en un permiso retribuido e incrementar la edad de los menores hasta los 18 años.
- Actualización de los redactados sobre los permisos de nacimientos y de cuidado de menores lactantes.
- Licencia acumulada por cuidado de menores lactantes: 15 días laborables.
- Mejorar la regulación de la reducción de jornada y que se pueda disfrutar hasta que los menores cumplan 14 años y que el mínimo de reducción sea de 1/16.
- Nuevo artículo sobre “Adaptaciones de Jornada”

Capítulo SÉPTIMO: Movimientos de Personal

- Publicidad de las vacantes para evitar traslados traumáticos.
- Creación en cada entidad de una Comisión de Traslados con participación de la RLT.
- Priorizar traslados de las personas que acrediten alguna de las siguientes circunstancias:
 - Cuidadores de personas dependientes
 - Mujeres embarazadas y lactantes
 - Reunificación familiar.
 - Violencia de género
 - Enfermedad grave de la persona o de algún familiar de primer grado.
- Clarificar definición de Comisión de Servicio y actualizar importes de las dietas.
- Eliminar en el art. 40.3 “siempre que las empresas accedan a ello”.

Capítulo OCTAVO: Prestaciones Complementarias

- Incrementar la cuantía de las aportaciones mínimas a los PPE a 1000€.
- Art. 42: El complemento será del 100% del salario anual asignado.
- Seguro de vida: que la persona asegurada elija quien quiere que sea la persona beneficiaria y no se circunscriba solo a cónyuges.

Capítulo NOVENO: Beneficios Sociales

- Cambiar el término de “préstamos sin interés” a “Anticipos de Nómina” y mejorar y ampliar los conceptos.
- Ampliar capitales y plazos de los préstamos inmobiliarios.

- Incluir en los préstamos sin interés la financiación en temas de sostenibilidad, por ejemplo, paneles solares, sistema de energía verde, vehículos eléctricos, etc.
- Art. 51. Eliminar límite de la dotación mínima.
- Crear un Préstamo Social por un capital máximo del 25% de los conceptos salariales anuales de convenio, sin justificación y a un tipo de interés, igual al Euribor.

Capítulo DÉCIMO: Igualdad y Conciliación

- Actualizar el capítulo según RDL 6/2019
- Incluir relación de información mínima a entregar para los diagnósticos previos a PIO y a entregar anualmente a las comisiones de seguimiento.
- Protocolo de prevención de acoso: negociación y acuerdo RLT-empresas.

Capítulo UNDÉCIMO: Salud Laboral

- Evaluaciones de riesgos psicosociales con participación de la RLT.
- Reconocer a la plantilla como usuarias de PVD
- Reconocer agresiones y violencia externa como riesgos del sector y elaboración de un Protocolo de actuación,

Capítulo DUODÉCIMO: Derechos sindicales

- Garantizar la no discriminación de la RLT a nivel retributivo y de promoción profesional.
- Ajuste de objetivos sin minorar target a representación sindical con horas.
- Mejorar la información de los censos que facilitan a la RLT.
- Mejoras en los derechos de comunicación de la RLT con las plantillas.

Capítulo DÉCIMOTERCERO: Régimen Sancionador

- Nueva redacción del capítulo incluyendo los principios del régimen sancionador y la definición de los tipos de faltas para evitar la ambigüedad en su aplicación.
- Articular la prescripción y la cancelación de las faltas y sanciones.

Nuevo Capítulos

- Formación
- Transformación digital y derechos digitales.