

CONVENIO DE BANCA 2019/2023

RESUMEN DE UNA DURA NEGOCIACIÓN

Os facilitamos un resumen del **Convenio de Banca** que hemos firmado recientemente, siendo **FINE el primer sindicato independiente en la historia** que ha rubricado el convenio sectorial nacional de Banca.

Las posturas estuvieron muy enfrentadas desde el primer momento y fueron necesarios dos años de negociaciones y 48 reuniones para llegar a un acuerdo, que se alcanzó a punto de finalizar la ultraactividad.

Con vigencia hasta 2023, nuestro **Convenio de Banca** regula el **teletrabajo**, reconoce los **derechos digitales de las plantillas** y recoge mejoras de corte social para fomentar la conciliación y la igualdad.

¿QUÉ PRETENDÍA AEB?

- **Matización del acceso a nivel 8** del personal con dedicación a la función de gestión comercial especializada.
- **Modificaciones en la promoción** a nivel superior y equiparación salarial.
- **Eliminar la retribución en función de la antigüedad.**
- **Incorporar las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre al salario base de nivel.**
- Suprimir el RAE sectorial de la **participación en beneficios.**
- **Eliminación de la limitación del 25%** de centros de trabajo y de plantilla para el horario partido.
- **Limitar** la reducción de jornada en la **semana de fiesta mayor** a las localidades donde la mayoría de los comercios varíen sus horarios, no aplicándose a los servicios centrales ni a las localidades donde las fiestas no tengan especial impacto.
- **Eliminación de los 5 días de vacaciones adicionales** para el personal destinado en **Canarias** sustituyéndolo por el sistema de indemnización "Compensación días de Canarias".

- **Adecuación a la normativa vigente de las licencias**, licencias por embarazo y maternidad, permiso de lactancia, licencias por paternidad y reducción de jornada.
- **Eliminación** de lo establecido en cuanto a **traslados** remitiéndolo a lo regulado en el ET.
- **Aumento de la movilidad geográfica.**
- **Contemplar el caso de entidades que no comercializan préstamos**, para las que supone un problema, la concesión de préstamos sin interés a medio y largo plazo y de préstamos vivienda.
- **Anulación del derecho de comunicación de los representantes sindicales con los trabajadores** en las empresas donde no exista acuerdo al respecto.
- **Voto electrónico** para la celebración de elecciones sindicales.
- Consideración de **faltas graves**:
 - La falta de justificación de los préstamos sin interés concedidos, transcurrido el plazo de tres meses desde la fecha de su concesión.
 - La realización de actividades que entren en conflicto con los intereses de la Empresa.
 - Causar daños, de manera intencionada, a personas o elementos materiales propiedad de la Empresa.
- Consideración de **faltas muy graves**:
 - Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo.
 - La participación o comisión de delitos graves.

¿CUÁL ES EL RESULTADO DE LA NEGOCIACIÓN?

En materia de tiempo de trabajo, permisos, conciliación y otros beneficios sociales:

- **Reducción de jornada**: derecho a una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Política retributiva salarial y extrasalarial con estricta observancia del principio de igualdad y no discriminación.

- **Vacaciones:** 24 días con posibilidad de fraccionamiento hasta en 4 periodos. Elección de fechas por concurrencia, en primer lugar, mayor antigüedad en la empresa, siempre que quienes tienen descendientes en edad escolar y preescolar puedan disfrutarlas dentro del período de vacaciones escolares y de entre éstos tendrá preferencia la persona de mayor antigüedad.
- **Licencias:** inicio de disfrute y cómputo en días hábiles, salvo matrimonio que se inicia en siguiente día hábil pero el cómputo es en días naturales. Por el tiempo indispensable con derecho a remuneración en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- **Permiso por cuidado de menores lactantes:** disfrute de lactancia acumulada de 15 días laborables a continuación de cualquiera de los periodos de suspensión. Política retributiva salarial y extrasalarial con estricta observancia del principio de igualdad y no discriminación.
- **Licencias y excedencias para cuidado de familiares:** se eleva la edad del disfrute del permiso por acompañamiento en la asistencia sanitaria de hijos e hijas hasta los 16 años.
- **Otras licencias y permisos no retribuidos:** nueva ausencia no retribuida por el tiempo indispensable para reconocimientos y/o pruebas médicas de la propia persona trabajadora cuando no sea posible su realización fuera de la jornada laboral, pudiéndose establecerse mecanismos de compensación horaria.
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 34.8 del E.T.
- **Prevención de acoso sexual y por razón de sexo:** las empresas negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras "Protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo".
- **Protección contra la violencia de género:** en el ámbito de las empresas se podrán establecer procedimientos que garanticen la información, acceso y aplicación de los derechos que puedan ser solicitados, y se podrán desarrollar mediante la negociación

colectiva, todo lo no previsto en este artículo o en la legislación vigente.

- **Prevención de riesgos laborales:** reconocimiento como riesgo laboral de las agresiones o cualquier modalidad de violencia externa ejercida por personal ajeno a la empresa.
- **Seguro de vida:** ampliación del beneficiario al último cónyuge, y en su defecto, cualquier persona designada expresamente por el titular siempre que se trate de conviviente o familiar de primer grado.

En materia salarial, dietas, préstamos y otras compensaciones:

- **Incremento salarial** del 0,25% en 2021, 1% en 2022 y 1,25% en 2023 aplicable a los conceptos de las tablas salariales de convenio excepto antigüedad. En 2021, pago único no consolidable a la plantilla con 2 años de antigüedad a 01/01/2021, en el mes siguiente a la publicación del convenio de los siguientes conceptos: 0,25% de los conceptos de las tablas salariales por cada año de convenio 2019 y 2020 (RAE Sectorial XXIII CCBanca).
- **Trienios:** Mantenimiento de los trienios, así como su importe.
- **Participación en beneficios:** Establecimiento de una fórmula de cálculo RAE homogénea y de los parámetros de determinación según tipo de entidades.
- **Nueva percepción BAI:** 0,25% fuera de tablas para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, cuando la entidad tenga beneficios o reparta dividendos.
- **Planes de pensiones:** se establece un importe de 450€ en 2021, 450€ en 2022 y 550€ en 2023.
- **Préstamo vivienda:** ampliación del máximo a 150.000€, periodo de amortización de 30 años, con el límite de los 70 años.
- **Nuevo préstamo de atenciones diversas:** 25% retribución anual con mínimo de 10.000€, Eur 1,25% y plazo de amortización máximo de 8 años.
- **Compensación Canarias:** El personal con derecho actual a los cinco días adicionales de vacaciones podrá optar, por una sola vez, por el sistema de indemnización anterior, que se aplicará de manera permanente mientras se encuentre destinado en Canarias, con posibilidad de comunicación hasta el 31 de diciembre del 2023 y siendo de aplicación a partir del año siguiente al de la comunicación.

Teletrabajo:

- Si teletrabajas **el 30% de la jornada o más**, las compensaciones serán las siguientes: ordenador, teléfono móvil y silla ergonómica, que te proporcionará la empresa, hasta 130 € para comprar pantalla, teclado y ratón, si no te lo provee la empresa, y para el resto de gastos generales 55€ mensuales, prorrateados al % de teletrabajo que realices.
- Si teletrabajas **menos del 30%** de la jornada, las compensaciones serán las siguientes: ordenador y teléfono móvil que te proporcionará la empresa, y poder realizar el teletrabajo desde el lugar que decidas.
- Si teletrabajas **por COVID u otras situaciones de emergencia**, las compensaciones serán las siguientes: ordenador y teléfono móvil que te proporcionará la empresa, hasta 45 € para comprar pantalla, teclado y ratón, si no te lo provee la empresa, y poder realizar el teletrabajo desde el lugar que decidas.

Derechos digitales:

- **Derecho a la desconexión digital y laboral:** reconocimiento del derecho a desconectar una vez finalizada tu jornada.
- **Derecho a la intimidad** ante el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y frente al uso de dispositivos de video vigilancia, grabación de sonidos y geolocalización
- Derecho a la **educación digital**.
- Derecho a la **inteligencia artificial**, entendiéndose por ello que las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas.

Formación:

- Se considerará a la formación obligatoria como tiempo efectivo de trabajo, ya sea por exigencias regulatorias o por decisión de la propia Empresa.

- Las empresas asumirán todos los costes derivados de la misma.
- Constitución de paritarias de formación en todas las empresas.
- Las empresas garantizarán el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de las personas con mayor dificultad de acceso a la misma, incluyendo acciones positivas para aquellos colectivos más vulnerables tendentes a conseguir la igualdad de oportunidades.

DESDE FINE VALORAMOS POSITIVAMENTE EL ACUERDO AL QUE HEMOS LLEGADO

Regula tus condiciones laborales con las máximas garantías.

Permite contar con un marco protector para defender los derechos de las plantillas de Banca.

LAS PLANTILLAS MERECEMOS RESPETO Y RECONOCIMIENTO