

ACTA FINAL DEL PROCESO DE NEGOCIACION PARA LA HOMOLOGACION DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LA PLANTILLA DE CATALUÑA CAIXA, CELEBRADA EN BARCELONA EL DIA 31 DE JULIO DE 2015 ENTRE LA REPRESENTACION SINDICAL Y LA REPRESENTACION DE LA EMPRESA

REUNIDOS:

De una parte Da Raquel García Castillo, María Pilar Morata Rubio, y Ángel Luis Mancebo Soto, en representación de CATALUNYA BANC S.A. (en adelante CX).

Y de otra , en representación de las organizaciones sindicales SEC, CCOO, UGT, CSICA-ATB Y CSI-F, que representa al 100% de la representación legal de los trabajadores de todos los comités de empresa y/o órganos de representación legal de los trabajadores de CX:

- Raquel Puig Pérez, Jordi Campins i Punter, Noemí Massagué Comas, Iñaki Urbistondo Gómez, Francisco Javier Rojano Aguirre y Núria Carnero Esteban de SEC (42,61% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX)
- Jorge Villarino Rodríguez-Rey, Anna Puges Piguillem, Jordi García Rodríguez de CC.OO (26,09% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX)
- Xavier Moix Cavia, Ignasi Ribera Roqué de UGT (19,13% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX)
- Norma Gutiérrez Guerra de ATB (6,96% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX)
- Luis Pérez del Olmo de CSIF (5,22% de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de CX)

Asimismo, asisten las Federaciones de CCOO, U.G.T, según se identifican a continuación:

- Luis Jimenez Mesa, (CCOO) - Sebastián Moreno Rodriguez (UGT)

Ambas partes se han reconocido en el presente proceso de negociación como interlocutores válidos, esto es, con legitimación y capacidad suficiente para desarrollar la negociación y concluir acuerdos colectivos.

Asimismo ambas partes, tras el periodo de negociación mantenido desde el pasado 10 de Junio, conforme a lo previsto en el la Disposición Adicional Segunda del Convenio Colectivo de las Entidades de ahorro publicado en el BOE de 29/3/2012, en orden a abordar a través de un acuerdo colectivo el proceso de reordenación de las condiciones laborales, conforme a lo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, han alcanzado el siguiente:

PREACUERDO SOBRE CONDICIONES LABORALES

1.- CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN.- Con efectos desde 1/1/2016, al personal de CX le será de aplicación el convenio colectivo del sector de banca.

2. RETRIBUCIONES Y ESTRUCTURA SALARIAL.- Adaptación de la estructura de los Niveles profesionales en los términos que figuran a continuación:

Transposició

CX BBVA

n Categorías I Técnico II

CX a II Técnico III

Convenio de III IV Técnico IV Técnico V

Banca:

V Técnico VI VI Técnico VI VII Técnico VII VIII Técnico VIII IX Admin IX X Admin X XI Admin XI
XII Admin XI XIII Admin XI

El nivel retributivo actual del personal de CX, derivado de las condiciones del convenio de Cajas y Entidad Financieras de Ahorro así como de los acuerdos colectivos de empresa, no sufrirá merma en la comparativa anual por la referida transposición, por lo que, de producirse diferencia a favor del empleado tendrá el tratamiento que se describe a continuación:

- El complemento CX (14,865% o 16,21%) pasará a denominarse complemento CX en la cuantía que se haya percibido en el año 2015 y a partir de 1/1/2016 será compensable y absorbible por los incrementos de tablas de salario de Convenio Colectivo de Banca que se vayan produciendo. No tendrá carácter de revisable.
- El concepto de antigüedad que se venga percibiendo a 31 de Diciembre de 2015 (18,5 pagas), incrementada en la parte devengada del trienio en curso, quedará configurada en un epígrafe de antigüedad consolidada a partir de la aplicación del Convenio Colectivo de Banca, de tal forma que se comenzarán a devengar los trienios conforme al Convenio Colectivo de Banca a partir de 1/1/2016. El concepto de antigüedad consolidada tendrá a partir de 1/1/2016 el mismo tratamiento de incremento que en lo sucesivo tenga la antigüedad en el Convenio Colectivo de Banca.
- Excluidos los conceptos citados en los párrafos precedentes, así como los pluses funcionales y de puesto de trabajo (anexo no 1) , de producirse diferencias a favor del empleado producto de la comparativa de retribuciones anuales que viniera percibiendo a 31-12-2015, éstas se integrarán en un complemento denominado de Fusión, que tendrá la consideración de no revisable y no absorbible salvo por ascensos de Nivel producidos tras la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Banca, en un máximo del 25% del importe del incremento de dicho Nivel.
- Los complementos funcionales, de puesto de trabajo o voluntarios se adaptarán si fuera necesario en su denominación manteniendo su misma naturaleza y cuantía.
- La comparativa de salarios se efectúa, por lo que se refiere al Convenio Colectivo de banca sobre la base de la percepción de 15 cuartos de pagas de beneficios (3,75).
- La incorporación al nuevo esquema retributivo que conlleva la aplicación del Convenio Colectivo de Banca se efectúa sobre la base de la regularización de las retribuciones devengadas y no pagadas en el ejercicio en que se efectúe.

Con respecto al proceso de pago de los diferentes conceptos retributivos se proponen las siguientes mejoras:

⇒ Fecha de abono de nómina: 20 de cada mes. En esta fecha se abona tanto la nómina mensual ordinaria como las gratificaciones extraordinarias, por lo que el salario total anual se abona por la Empresa distribuido en 12 pagos.

⇒ Las pagas de participación en beneficios consolidadas del convenio de banca se abonan prorrateadas en las 12 pagas ordinarias en el año natural de su devengo. Asimismo la paga de estímulo a la producción.

⇒ Si se produce alguna diferencia en los importes correspondientes a las pagas de beneficios y a la paga de estímulo a la producción, por cambio de nivel o asimilación salarial a nivel VIII producido durante el transcurso del año o en concepto de trienios de antigüedad y/o de técnicos, se regularizan los importes en el mes de Diciembre de cada año.

⇒ La paga extraordinaria de Julio se devenga de Enero a Junio del año de pago y la extraordinaria de Navidad de Julio a Diciembre del año de pago.

Antigüedad: A efectos de lo previsto en el artículo 10 del convenio colectivo de Banca se reconoce la antigüedad en el nivel de trasposición que se acredite en el nivel profesional a 31-12-2015

Jornada y horarios sin perjuicio de lo dispuesto en cada momento en el convenio colectivo de banca que seguiría siendo de aplicación en esta materia:

⇒ Libranza del personal todos los sábados del año. La recuperación de la jornada correspondiente a los mismos se efectuara durante los jueves comprendidos entre el 1 de Octubre y el 31 de Marzo, en horario de tarde, con entrada flexible entre las 15,45 hasta las 16,15 horas y salida entre las 18,30 y las 19 horas, una vez cumplidas 2 horas y 45 minutos.

⇒ El jueves festivo no será recuperable y si resultara víspera de festivo la recuperación se realizaría el miércoles anterior, salvo que coincida con Nochebuena, Nochevieja o esté comprendido en la semana de fiestas mayores, en cuyo supuesto no se recuperaría.

Por las jornadas con horario partido efectivamente realizadas conforme a lo anterior se percibirá ayuda alimentaria.

Por acuerdo entre la dirección de la unidad y el trabajador la recuperación hasta el 50% de los jueves citados se podrá realizar en horario y días distintos. En este supuesto los jueves en que se produciría la recuperación parcial serían el primero y último de cada mes.

En el caso de empleados que estén realizando estudios reglados, con hijos hasta 12 años o familiares dependientes de primer grado a su cargo, podrán recuperar el 100% de la jornada correspondiente a los sábados no trabajados, de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Unidad, siendo la iniciativa de la petición del trabajador.

⇒ Cláusula de flexibilidad para el personal Directivo y comercial para modificar su tiempo de trabajo, disponiendo de esta facultad dentro de la jornada de trabajo exigible legal y convencionalmente para conjugar las necesidades de conciliación, siempre que queden debidamente atendidas las necesidades del servicio.

⇒ El personal que en razón de su jornada de trabajo libra todos los sábados, disfrutará de 25 días de vacaciones efectivos, como alternativa a los 30 días naturales previstos en el Convenio.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el Banco atenderá las peticiones del personal para disfrutar de vacaciones fuera del período de Marzo a Noviembre.

⇒ Adicionalmente a los 4 días previstos en convenio, se establece un día de licencia retribuida para el periodo de navidad, a disfrutar en los días 24 o 31 de Diciembre o 5 de Enero. En el caso de que alguno de estos días fuera festivo, su disfrute se trasladará al día hábil inmediato anterior.

⇒ Licencia sin sueldo de un mes de duración, con mantenimiento de alta en la seguridad social, abonando el Banco la cuota que le corresponda y el empleado la suya. Los requisitos para su disfrute son antigüedad 2 años, sin percepción de haberes ordinarios ni la parte correspondiente a los extraordinarios, sin afectación de la antigüedad del empleado, y para su autorización no podrá haber en la misma Oficina o departamento en el caso de servicios centrales más de una persona en esta situación.

Los Beneficios sociales a partir de 1-1-2016 son:

⇒ Ayuda familiar (desde nacimiento a 3 años 485,87 euros anuales, y de 4 a 23 años 286,13 euros anuales). Concepto que se revalorizaría con el incremento salarial previsto para las tablas del convenio colectivo de banca.

⇒ Ayuda para hijos con discapacidad igual o superior al 33%, adquirida antes de los 25 años y siempre que se acredite que esta a cargo del empleado. Importe: 2.300 euros anuales mientras se mantenga dicha situación.

⇒ Complemento Bis de beneficios Sociales se abonaría al personal mientras preste servicios en las provincias de Madrid, Barcelona, Vizcaya y Valencia, por importe de 496,67 euros anuales. Concepto que se revalorizaría con el incremento salarial previsto para las tablas del convenio colectivo de banca.

⇒ Seguro de vida: 30.000 Euros y de invalidez 15.000 Euros.

⇒ Complemento beneficios sociales de 615,44 euros, que se revalorizaría con el incremento salarial previsto para las tablas del convenio colectivo de banca.

Préstamos y condiciones bancarias a empleados a partir del 1/1/2016.

⇒ Préstamos sin interés: a efectos de la aplicación de lo previsto en el convenio colectivo se entiende por mensualidad, un catorceavo del sueldo y aumentos de antigüedad anualizados, teniendo en cuenta el número de pagas que efectivamente se perciban.

⇒ Préstamos adquisición vivienda habitual:

Con esta mejora social queda absorbido y compensado lo establecido en el Convenio Colectivo para la misma finalidad, sin que pueda, por tanto, acogerse a ambas modalidades del crédito.

Puede acceder el personal fijo en plantilla con dos años de antigüedad en la Empresa, en las siguientes condiciones:

El límite de concesión: hasta cinco veces el Nivel Salarial Anual del solicitante; es decir, hasta cinco anualidades brutas de todos los conceptos retributivos previstos en el art. 12 del convenio colectivo de banca, incluidas las retribuciones voluntarias, y la antigüedad consolidada, y con excepción de lo previsto en la letra g) del artículo 12 citado y de los complementos funcionales o de puesto de trabajo que por su propia naturaleza tengan un carácter coyuntural.

En aquellos casos en que se trate del cambio de la vivienda que se viniera ocupando en propiedad, se exigirá que el producto que se obtenga por su venta se destine a financiar la compra de la nueva que se trata de adquirir. Por ello, el crédito que se conceda será, como máximo, de un importe igual a la diferencia entre el precio de la nueva vivienda y el producto que se obtenga de la venta de la anterior.

El importe concedido no podrá superar al 100% del precio de la vivienda. Asimismo en el caso de que el cónyuge trabaje en el Banco, la suma de los créditos concedidos al matrimonio no podrá superar el 100% del precio de la vivienda.

El tipo de interés nominal anual se calculará para cada año natural en función del Euribor medio a 1 año para préstamos hipotecarios publicado en el Boletín Estadístico del Banco de España, correspondiente al mes de Octubre del año anterior.

El porcentaje a aplicar sobre Euribor para toda la vida del préstamo, se calculará sobre el importe concedido como se cita a continuación:

Cuando la cuantía inicial del préstamo sea igual o menor de 120.000 Euros, el tipo a aplicar será el 95% del Euribor citado anteriormente.

Cuando la cuantía del préstamo sea por importe superior a 120.000 Euros, el porcentaje a aplicar sobre Euribor será la media ponderada resultante de aplicar el 95% del Euribor considerado hasta 120.000 Euros, y el 110% del Euribor sobre el importe que exceda.

En el caso de baja en plantilla por excedencia voluntaria, dimisión o despido, el tipo de interés pasará a ser el de clientes para este tipo de operaciones, y se formalizará el préstamo en hipoteca.

Plazo de amortización máximo de 30 años. En ningún caso el plazo de amortización podrá extenderse más allá del tiempo en que se estime vaya a producirse la baja en plantilla de la Empresa por jubilación.

Formación en póliza sin intervenir. Estos créditos estarán amparados por un Seguro Colectivo de Vida a favor del Banco, que garantice el capital pendiente de amortizar en cada momento, siendo la prima a cargo del empleado beneficiario del crédito.

⇒ Crédito Vario: Se establece un préstamo consumo para la atención de necesidades del personal tales como: adquisición de mobiliario, electrodomésticos, reparación de vivienda, gastos de enfermedad y otros supuestos, que en cualquier caso excluyen inversiones y negocios, y que deberán justificarse.

Límite de concesión: hasta 12 mensualidades del Nivel Salarial Anual del solicitante; es decir, hasta 12 mensualidades brutas de todos los conceptos retributivos previstos en el art.12 del convenio colectivo de banca, incluidas las retribuciones voluntarias, y la antigüedad consolidada, y con excepción de lo previsto en la letra g) del citado art. 12 y los complementos funcionales o de puesto de trabajo que por su propia naturaleza tengan carácter coyuntural.

Debe entenderse por mensualidad, a estos solos efectos, la retribución anual de los conceptos citados en el párrafo anterior, dividida por catorce.

Tipo de interés nominal anual el tipo vigente cada año será el Euribor medio a 1 año publicado por el Banco de España en el Boletín Oficial del Estado correspondiente al mes de Octubre anterior más 1 punto.

Sin comisiones

Plazo de amortización: 7 años

Formalización en póliza sin intervención de Agente.

Consideraciones Generales de los préstamos y créditos:

Límite de endeudamiento

No se podrán tener concedidos créditos recogidos en este Acuerdo que, en su conjunto, supongan una amortización anual superior al 30% de todos los conceptos retributivos del empleado (considerando los conceptos retributivos del art. 12 del convenio colectivo de banca, incluidas las retribuciones voluntarias y la antigüedad consolidada y con excepción de lo previsto en la letra g) del citado artículo y los complemento funcionales o de puesto de trabajo que por su propia naturaleza tengan carácter coyuntural).

Este 30% podrá alcanzar el 40%, cuando se tenga concedido un anticipo sin interés regulado en el Convenio Colectivo.

El plazo de amortización para todo tipo de créditos al personal, en ningún caso podrá extenderse más allá del tiempo en que se estime vaya a producirse la baja en la plantilla de la empresa por jubilación.

La cuota de amortización tendrá periodicidad mensual, coincidiendo con la fecha de abono de la nómina.

La liquidación de intereses para los créditos concedidos por Recursos Humanos se realizará mensualmente, coincidiendo con la fecha de abono de la nómina.

Con efecto 20 de Diciembre de cada año, en base a los tipos de referencia señalados para cada modalidad de crédito, se actualizarán los tipos de interés, y por consiguiente la cuota de amortización, para el nuevo período anual.

Los tipos resultantes al aplicar diferenciales sobre Euribor serán obtenidos sin redondeo.

Mantenimiento de la cartera histórica de préstamos existente en el Banco en las condiciones concedidas.

Tarifas a servicios bancarios fijadas por el Banco a las operaciones de empleados

La evolución de los precios y tarifas en aquellos productos no incluidos expresamente en el presente Acuerdo, será fijada por el Banco.

El Banco informará a la Representación Sindical con al menos 10 días de antelación a su publicación, sobre las citadas modificaciones de precios y tarifas a empleados, siendo oídas las recomendaciones que planteen sobre el particular.

Las tarifas y condiciones que se citan a continuación afectarán al personal que haga uso normal de los servicios referidos como consecuencia lógica de su condición de empleado. Cuando la utilización de los mismos tenga su origen en una relación comercial, operarán las tarifas normales a clientes, sin perjuicio del trato preferencial que, como tal cliente, pueda merecer a juicio de la Dirección de la Oficina afectada.

Cuentas de Empleados

Se consideran cuentas de empleados, las cuentas de su titularidad exclusiva o de carácter solidario con otros titulares (de uso particular y no para actividades comerciales o mercantiles).

⇒ Cuenta corriente de abono de nómina. Las condiciones de esta

cuenta serán las siguientes:

Interés acreedor: 70% del Euribor medio a 6 meses del mes anterior al inicio del periodo de liquidación (actualmente se toma en consideración el Euribor de los meses de Noviembre y Mayo).

Período de liquidación: Las liquidaciones de intereses se efectuarán en los períodos que tenga definido el Banco para los clientes.

Interés descubiertos: Hasta 1.000 Euros interés recíproco (70% del Euribor considerado) . A partir de dicha cifra, tratamiento como clientes.

Exenta de comisiones de mantenimiento, de administración y de descubiertos.

⇒ **Resto de cuentas de empleados.**

Tendrán la misma retribución de saldos acreedores que la cuenta de abono de nómina. Los saldos deudores según tarifa a clientes, cualquiera que sea el importe del descubierto.

Estas cuentas también estarán exentas de comisiones de mantenimiento, de administración y de descubiertos.

⇒ **Servicios Bancarios**

Exención de las comisiones fijadas por el Banco en las operaciones que se citan a continuación.

- Operaciones de Caja: en efectivo, cheques, y transferencias.
- Tarjetas de crédito: cuota de emisión en principal y adicionales, y tarjeta oro.
- Tarjetas de débito: tarjeta Servired.
- Disposiciones por ventanilla o cajeros contra cuenta corriente, en la red del propio Banco o Servired.
- Compra venta de billetes moneda extranjera : aplicación del cambio medio comprador/ vendedor.
- Valores: suscripciones, excepto Letras del Tesoro que se aplicará la tarifa; custodia y administración de depósitos; abono de dividendos e intereses (depósitos y anotaciones); asistencia a Juntas; amortizaciones y canjes (depósitos y anotaciones, excepto Letras del Tesoro).

Las operaciones de Valores exentas de comisiones serán las que estén a nombre de los empleados, de su cónyuge, o de los hijos con los que convivan y sean menores de 25 años.

- Fondos de inversión: suscripciones y reembolsos, con repercusión de las comisiones que, en su caso, aplique la Sociedad Gestora.
- Gastos de correo en aquellas operaciones que incluyan este concepto.

Establecimiento de condiciones especiales en:

- Tarjeta pago aplazado VISA: Cada año natural se calculará la comisión mensual vigente para ese año, equivalente a la doceava parte del EURIBOR medio a 1 año del mes de Octubre anterior más 3 puntos. Mínimo mensual 1/12 de 4,75%.
- Seguros comercializados por el Banco, formalizados a nombre del empleado y de su cónyuge, a partir de la fecha de este Acuerdo. Se aplicará la bonificación que se indica seguidamente sobre las primas netas:

Seguro de hogar: 10% Seguro sobre operaciones de crédito: 12% Seguro de vida: 4%

Préstamos y créditos comerciales

⇒ Préstamo hipotecario vivienda:

- Tipo de interés nominal Variable (revisión anual) Euribor medio a 1 año para préstamos hipotecarios publicado en el Boletín Estadístico de Banco del España, del mes anterior a la fecha de la concesión del préstamo más 0,40 puntos, sin redondeo.
- Comisiones: Exentas.

⇒ Crédito Consumo:

Tipo de interés nominal, fijo para toda la duración del crédito: EURIBOR a 1 año vigente en el momento de formalizar la operación, más 3 puntos. Sin comisiones.

⇒ Resto créditos y préstamos:

Euribor a 1 año más un punto (con comisión de apertura solamente).

⇒ Resto operaciones y servicios:

Operaciones que no se encuentran tratadas en el acuerdo.

Exención del 50% de la Tarifa sobre comisiones y gastos cobrada por el Banco y aplicada a clientes en las operaciones o servicios que el Banco presta, repercutiéndose los gastos percibidos por terceros.

La exención y/o el mejor tratamiento en materia de comisiones y servicios bancarios queda referenciado a operaciones y servicios en el ámbito de España, no se contempla la operatoria extra-fronteriza, con la única salvedad de las transferencias y cheques emitidos o recibidos por el empleado al extranjero.

Plan de pensiones:

Jubilación

La cuantía de la aportación anual corriente es de 601,01 euros, de los que 60,10 euros son aportados por el propio partícipe, y el resto por el Promotor siempre que la aportación a cargo del trabajador se haya producido.

La cuantía de la prestación viene determinada por el valor de sus derechos consolidados en el momento del cobro de la contingencia.

Invalidez Permanente

Prestación mínima garantizada. Será una pensión anual tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad, le suponga una percepción total anual igual al 100 por ciento del salario pensionable. Esta prestación será reversible al cónyuge y a los hijos, que reúnan las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social vigente en cada momento, en un 50 por ciento y 20 por ciento (30 por ciento en caso de orfandad total) respectivamente.

La acumulación de las rentas de viudedad y orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 100 por ciento de las percepciones del causante en el momento del fallecimiento.

Fallecimiento

Prestación mínima garantizada. Será una pensión anual tal que, sumada a la pensión que los beneficiarios, perciban de la Seguridad Social, les suponga una percepción total anual igual al 50 por ciento al cónyuge y al 20 por ciento a los hijos (30 por ciento en caso de orfandad total) del salario pensionable. La acumulación de las rentas de viudedad y orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 100 por ciento del salario pensionable. Para garantizar las prestaciones de invalidez permanente y fallecimiento, se tendrán en cuenta los Derechos Consolidados existentes en el Plan

de Pensiones en ese momento, procedentes exclusivamente de las aportaciones del Promotor. En consecuencia, si el valor de los Derechos Consolidados fuese superior a la prestación mínima garantizada, el exceso será percibido por los beneficiarios.

Plan de Igualdad

Introducción:

La Constitución Española establece el derecho a la igualdad de trato ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de sexo; estamos ante un principio básico, fundamental e irrenunciable para CX.

Es voluntad de las partes recoger en este acuerdo el desarrollo de los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato está recogido en el código de conducta del Grupo BBVA, en concreto entre sus valores éticos se establece el respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad, lo que requiere un comportamiento respetuoso y equitativo en el que no tienen cabida actitudes discriminatorias.

Este valor fundamental se debe de trasladar a cada una de las políticas de Recursos Humanos que se lleven a cabo internamente en todo el ámbito de las Relaciones Laborales.

El objetivo de este Plan de Igualdad es abordar aquellos aspectos que pueden precisar de desarrollo para garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que integran la plantilla de CX.

A tal efecto el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas encaminadas a la obtención de dicho objetivo, en los siguientes apartados:

Selección y acceso al empleo Formación Desarrollo profesional en igualdad de oportunidades Retribución salarial Cultura empresarial

Asimismo y conscientes ambas partes de la conveniencia de adoptar iniciativas que contribuyan a conseguir el necesario equilibrio entre la vida personal y laboral, como elemento básico y necesario para hacer efectivo el principio de igualdad antes citado, incidirá también en los siguientes aspectos:

Flexibilidad horaria Reducción de Jornada Licencias no retribuidas Excedencias
Traslados Videoconferencia

Por otra parte, el embarazo, la maternidad y la paternidad merecen una especial protección que ayude a garantizar el principio de igualdad, y por ello se han introducido contenidos relacionados con:

Permiso por lactancia Permiso maternidad/paternidad a tiempo parcial Permanencia en el puesto Vacaciones Cobertura de bajas por maternidad Salud y seguridad durante el embarazo Permiso por nacimiento de hijo/a

Otros de los contenidos que se introducen en el Plan de igualdad están relacionados con el rotundo rechazo de CX y las representaciones firmantes de este Acuerdo a comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, estableciéndose un protocolo para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con el objetivo de garantizar el seguimiento de los compromisos adquiridos en este Acuerdo y de participar en el conocimiento de la efectividad de las medidas adoptadas se crea una Comisión de Igualdad con la Representación Sindical.

Capítulo primero.- Cláusulas generales

Primero.- Vigencia y ámbito temporal. El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y tendrá una vigencia inicial de 1 año, prorrogable de forma automática por periodos anuales, hasta la consecución de un nuevo acuerdo colectivo en esta materia.

Segundo.- Compensación y absorción. Las condiciones que se establecen en este Plan de Igualdad, podrán compensarse o absorberse, con

las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

Capítulo segundo.- Igualdad de oportunidades

Tercero.- Selección y acceso al empleo.

La Empresa y las Representaciones Sindicales comparten el papel fundamental que las políticas de acceso al empleo tienen en el desarrollo del principio de igualdad en las Empresas.

El Banco asegura la ausencia de discriminación en su política de selección, que basa en unos estándares de objetividad muy exigentes en materia de género y de diversidad, manteniendo controles internos a fin de garantizar la máxima objetividad en sus procesos de selección.

Cuarto.- Formación A fin de facilitar la evolución de la mujer en aquellos niveles profesionales en los que se encuentre menos representada se elaborarán programas de formación orientados a desarrollar las competencias específicas en las que se observe un mayor desequilibrio.

La Empresa y las Representaciones sindicales comparten asimismo el papel fundamental que la Formación tiene en el desarrollo de una cultura igualitaria.

En todo programa formativo impartido en la Empresa se propiciará la participación equilibrada de género, al menos en proporción a su presencia en las áreas afectas al programa formativo.

En tal sentido en cualquier módulo de formación que se realice en la Empresa se revisará muy especialmente los términos en que se presenta desde una perspectiva de género, a fin de facilitar el lenguaje igualitario en las expresiones utilizadas.

Al personal que se encuentre con un contrato de trabajo suspendido por motivos familiares se le facilitará la participación en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional, en el primer mes después de su reincorporación.

Durante la situación de excedencia por motivos familiares se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación.

Igualmente se facilitará la participación en las acciones formativas del personal con reducción de jornada por causas familiares.

Se hará especial hincapié desde el ámbito de formación, en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos. En general, en la labor formativa se tendrán en cuenta los principios contenidos en este Acuerdo,

sobre todo en las acciones impartidas a personal relacionado con la gestión de la plantilla.

Quinto.- Desarrollo profesional en igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades y la no discriminación en razón de género estarán presentes en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa, especialmente en lo que se refiere al desarrollo de la carrera profesional.

El Banco se rige en su política de desarrollo profesional por criterios objetivos de adecuación al puesto funcional y méritos, sin tener en cuenta el género del candidato, adquiriendo en este acuerdo el compromiso de favorecer la evolución profesional de mujeres y hombres por igual.

Para contribuir al equilibrio progresivo de la menor representación de la mujer en algunos Niveles Profesionales, el Banco adquiere el compromiso de potenciar el desarrollo de competencias y habilidades que impulsen y aceleren su incorporación a puestos de mayor responsabilidad, utilizando a tal fin las mejores herramientas y prácticas de Recursos Humanos.

Sexto.- Retribución salarial

La retribución salarial en CX se relaciona con la función desarrollada en un marco de reconocimiento del mérito.

Actualmente, la retribución salarial está compuesta con carácter general de una parte reglamentaria, en función del Nivel profesional de Convenio que se ostente y Acuerdos de Empresa vigentes y, en su caso, de otra parte voluntaria que guarda relación directa con las exigencias y responsabilidades de la función que se desempeñe, sin que ninguna de las partes (Reglamentaria y Voluntaria) tengan una distinción en función de género.

No obstante y con el fin de asegurar la objetividad en la retribución y evitar que se produzcan desviaciones por razón de género, el Banco ha establecido los controles internos necesarios para que a similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional las retribuciones sean equivalentes.

Séptimo.- Cultura de empresa

El Banco está comprometido con los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y laboral y dedica en su código ético y de valores una atención muy relevante a los valores relativos a la dignidad de la persona y a sus derechos inherentes, cumplimiento de la legalidad y objetividad profesional.

En este contexto de cultura la Empresa va a seguir profundizando en los valores relacionados con la diversidad y la igualdad en todos los aspectos de

la relación laboral dedicando un espacio muy importante a la utilización de lenguaje igualitario y a la divulgación de estos principios.

Capítulo Tercero. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Octavo.- Flexibilidad horaria. La Dirección de CX ayudará a sus equipos a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida personal, laboral y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, a quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Noveno.- Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

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.

Los préstamos sociales para adquisición de vivienda que se soliciten al amparo de los Acuerdos de Empresa que estén vigentes, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Quienes tengan jornada reducida al menos 1 hora y media y su jornada habitual sea partida, podrán optar por realizar jornada continuada, eliminando el tiempo de descanso del mediodía, mientras disfruten de la situación de jornada reducida.

Décimo.- Licencias no retribuidas. Se podrá disfrutar de una nueva licencia de las previstas en el artículo 27.7 del Convenio Colectivo de Banca, transcurrido un año desde el anterior disfrute de este permiso, en las siguientes situaciones:

- Adopción en el extranjero. - Sometimiento a técnicas de reproducción asistida. - Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado/a.

- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves. - En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas.

La licencia no retribuida prevista en el art. 27.6 del Convenio Colectivo de Banca, para acompañamiento de hijos/as a los servicios de asistencia sanitaria, se amplía hasta los menores de 12 años. En este supuesto, por tratarse de permiso no retribuido, el/la trabajador/a y la Dirección podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

Undécimo.- Excedencias Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, 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 tres años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo.

La duración de esta excedencia, así como la de cuidado de hijos/as computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el primer año, el/la trabajador/a tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. En el caso de excedencia por cuidado de hijo/a transcurrido el primer año se tendrá derecho, a su reincorporación, a un puesto de trabajo de su grupo profesional, en el mismo municipio.

Transcurridos los tres años de excedencia para atender al cuidado de hijo/a o para atender al familiar, los/as trabajadores/as podrán acceder a la excedencia voluntaria, hasta un máximo de 5 años en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo vigente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses si es familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.

Duodécimo.- Videoconferencia. Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida familiar.

Capítulo cuarto. Protección al embarazo y a la maternidad

Décimo segundo.- Permiso por lactancia. El permiso retribuido diario por lactancia previsto en la normativa laboral en vigor podrá sustituirse por la reducción de la jornada en una hora, al inicio o al final de la misma durante el referido período de lactancia, o bien por 15 días naturales acumulables al período de descanso maternal, disfrutados ininterrumpidamente y a continuación del mismo. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora más adicional por cada hijo/a a partir del segundo y, en el supuesto de que se opte por la acumulación del permiso, éste será de 15 días más adicionales por cada hijo/a a partir del segundo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

La opción por la acumulación del permiso retribuido, deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período de descanso por maternidad.

Décimo tercero .- Permiso por maternidad/paternidad. Durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por permiso de maternidad o de paternidad, previstos en los artículos 48 y 48bis del Estatuto de los Trabajadores, el Banco complementará las prestaciones económicas con el mismo tratamiento que el establecido en el artículo 34 del convenio colectivo de Banca para la situación de enfermedad.

Décimo cuarto.- Permiso por maternidad/paternidad a tiempo parcial. Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, a que se refieren los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a, a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada en el caso del permiso por paternidad no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 295/2009, de 6 de Marzo. Una vez optado por este régimen especial no podrá modificarse, salvo acuerdo entre la Dirección y el/la trabajador/a afectado/a, por iniciativa de éste/a y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

Décimo quinto.- Vacaciones . Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo/a, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, podrán ser disfrutadas inmediatamente a continuación de los periodos de descanso reconocidos aunque se haya terminado el año natural a que correspondan.

Décimo sexto.- Salud y seguridad durante el embarazo. A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la Empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a

su salud y a la del feto, y

19

que podrán alcanzar al periodo de lactancia natural en los términos previstos en el punto 4 del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Décimo séptimo.- Permiso por nacimiento de hijo/a. En sustitución de la licencia por nacimiento de hijo/a prevista en el artículo 27 del XXII Convenio Colectivo, y en el art. 37.3b del Estatuto de los Trabajadores, se establece un permiso retribuido de cinco días laborables consecutivos a disfrutar desde la fecha de nacimiento del hijo/a.

Capítulo quinto. Acoso sexual y violencia de género

Décimo octavo.- Acoso sexual. La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, que tenga como propósito o produzca el resultado de crear un entorno intimidatorio, degradante u hostil y ofensivo, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Décimo noveno.- Violencia de género. Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida de trabajo hasta un máximo del 50% durante los tres primeros meses, percibiendo íntegramente su salario y con posterioridad con disminución proporcional del salario, a la reordenación del tiempo de trabajo o aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliables hasta 18 meses.
- Las ausencias o faltas de puntualidad 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.

En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

Vigésimo. Protocolo para prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

A) Declaración de principios

En el Código de Conducta del Grupo BBVA se destacan, entre otros valores éticos, el respeto a la dignidad de la persona y a los derechos que le son inherentes y el respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad.

La Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes de este documento dejan expresa constancia de su rechazo ante cualquier comportamiento de carácter o connotación 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, y se comprometen a la aplicación del presente acuerdo como vía de solución para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas en el ámbito de la empresa.

El Banco y todo el personal de la Entidad tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, o el acoso por razón de sexo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral en los términos establecidos en la Ley y en el Convenio Colectivo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se regula por medio del presente protocolo de actuación el establecimiento de un método para la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, con las debidas garantías y considerando las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Las partes firmantes con el presente protocolo pretenden:

- Prevenir los casos de acoso sexual informando al conjunto de la Organización de los principios recogidos en el presente protocolo, fomentando y garantizando el respeto, la consideración y el trato justo entre todo el personal de la Empresa y ofreciendo la adecuada formación e información sobre la cultura corporativa.
- Gestionar los conflictos derivados del acoso: Detectando los conflictos que tengan lugar en la organización. Investigando y resolviendo con prontitud dichos conflictos. Haciendo un seguimiento de los casos.

B) Concepto del acoso sexual

Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual con el propósito o

el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Constituyen formas de discriminación el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Las conductas de acoso sexual se producen en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, con independencia de quien sea el sujeto activo.

Puede ser sujeto activo de una situación de acoso cualquier trabajador/a, cliente, proveedor o tercero relacionado con la persona acosada a causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier persona que mantenga relación laboral con el Banco, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la citada relación laboral.

C) Protocolo de actuación

Denuncia:

La denuncia habrá de ser formulada por la persona afectada o a través de su representación sindical, directamente ante la Dirección de Relaciones Laborales, mediante escrito firmado por la persona afectada.

Asimismo, la persona afectada podrá dirigirse a su gestor de Recursos Humanos quien informará a la Dirección de Relaciones Laborales de la situación planteada para que dé inicio al proceso de averiguación de hechos.

En el escrito en que se denuncien los hechos se concretarán éstos con la mayor claridad posible, sus supuestos autores, y se propondrán medios de prueba.

De manera inmediata se procederá a la apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos denunciados de manera objetiva y poder concluir acerca de la existencia o no del acoso y de su/s responsable/s e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Si lo solicita la persona afectada, se pondrá de manera inmediata en conocimiento de la Representación de los Trabajadores/as, o en su caso, representación sindical que solicite, la situación planteada.

Medidas Cautelares:

Desde la denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la

Empresa a propuesta del Instructor tomará las acciones oportunas para que las personas, denunciante y denunciada, no convivan en el mismo ámbito laboral (departamento o sucursal), teniendo la persona que presenta la denuncia la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado.

Tramitación:

En el proceso de averiguación se procederá a dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que durará un máximo de 15 días laborables, se mantendrá una estricta confidencialidad por las partes que intervienen y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona denunciada, por afectar directamente a su intimidad y dignidad, prevaleciendo, en todo momento, el principio de presunción de inocencia.

Informe de Conclusiones:

En el plazo de 10 días laborables, desde la conclusión del proceso de averiguación, se resolverá por escrito el expediente, a la vista del conjunto de circunstancias concurrentes en los hechos, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa proponiendo imponer sanción al mismo según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente, o, en su caso, proponiendo el sobreseimiento del expediente por considerar que la conducta imputada no ha sido probada, pudiendo señalar en este último caso el carácter falso de la denuncia si hubiera quedado suficientemente acreditado este extremo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales, siendo potestativo del Banco su concesión.

D) Información y divulgación

Con el fin de sensibilizar sobre estos temas, el Banco proporcionará información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso.

Capítulo sexto. Comisión de igualdad y de seguimiento

Vigésimo primero.- Comisión de Igualdad de Oportunidades. Se crea la Comisión de Igualdad de Oportunidades que estará constituida por lo que a la Representación Sindical se refiere por 1 Representante de los

Trabajadores/as o Delegado/a Sindical por cada una de las Representaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo.

Es objetivo de esta Comisión:

- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente acuerdo. - Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad. - Conocer las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre temas de Acoso Sexual, de acuerdo con la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

A tal fin, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada semestre.

La Empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional de la plantilla, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

Capítulo séptimo. De las discapacidades

Con el fin de apoyar a los empleados/as con familiares discapacitados, y contribuir a la difusión de una cultura más igualitaria, el Banco elaborará un protocolo de información y sensibilización en esta materia.

Capítulo octavo.- Información y divulgación, imagen y lenguaje

En todas las comunicaciones de la Empresa, así como en actos públicos, divulgación y publicidad, rotulación e impresos, se tendrá especial cuidado en la utilización de lenguaje igualitario.

Ratificación del presente preacuerdo

La Representación Sindical manifiesta que supedita la firma del acuerdo colectivo a la ratificación del presente preacuerdo por parte de sus órganos de decisión, en un plazo máximo de 10 días

Transcurrido dicho plazo sin su desestimiento expreso se elevará a definitivo el presente acuerdo.

ANEXO 1

Complemento de clasificación

Convenio/pacto de empresa. Vinculado a la función de director / subdirector de oficina según la clasificación de la oficina.

Complemento Puesto Trabajo

Plus funcional de cargo (Directores de oficina) Pacto empresa. Vinculado a la función de Director de oficina. Complemento Puesto Trabajo

Plus Función

Pacto empresa. Vinculado a las funciones de gestores especializados (DNE, GBP, ABP) y Subdirector oficina.

Complemento Puesto Trabajo

Complemento personal transitorio (CPT)

Pacto empresa. Derivado de aplicación de pacto clasificación de 1999. Afecta a Directores y Subdirectores (actualmente quedan unos 15)

Complemento Puesto Trabajo

Plus funcional no pensionable 1 Obedece a promociones individualizadas de caracter unilateral

Complemento Personal Voluntario

Plus Funcional (pensionable) Obedece a antiguas promociones individualizadas de caracter unilateral Complemento Personal Voluntario

Plus exclusividad

Obedece a acuerdos de carácter individual, que compensan la dedicación exclusiva. 3 personas que perciben este concepto.

Complemento Personal Voluntario

plus funcional no pensionable 4 (salari tancat)

Obedece a promociones individualizadas de caracter unilateral, en forma de salario pactado.

Complemento Personal Voluntario

plus funcional no pensionable 5

complementos funcionales de contrataciones externas mientras desempeñen la función para la que fueron contratados

Complemento Personal Voluntario

Complemento jornada / turno (complemento destino)

Pacto empresa. Compensa el horario especial del Area de Tesoreria y asimilados.

Complemento Puesto Trabajo