

## **Plataforma da Confederación Intersindical Galega**

### **Contexto:**

Dende a Confederación Intersindical Galega, fieis ao noso modelo sindical asembleario e participativo, demos a oportunidade a todas as persoas traballadoras do sector financeiro, no ámbito de Galiza, para que nos trasladaran cales son as súas prioridades na actual negociación do Convenio Colectivo de Banca e os principais problemas aos que se enfrontan no seu traballo diario, co obxectivo de poñer no centro da negociación ás persoas.

De todas é coñecido que o sector bancario está afectado por unha agresiva reconversión que se prolonga no tempo. Con continuas reducións na súa capacidade, os peches de oficinas e reestruturacións de persoal vía ERE repítense sucesivamente ano tras ano; durante a vixencia do último Convenio, o número de persoas empregadas reduciuse máis dun 8% e o número de oficinas cerca dun 20%, e sen contar os procesos de reestruturación executados durante o exercicio 2019. Con masivas externalizacións de traballos bancarios que pasan a ser realizados por empresas nas que as relacións laborais se rexen por Convenios de rango inferior. Con modificacións constantes en normas legais que regulan os requirimentos de formación e capacitación das persoas que traballan no sector. Con incrementos exponenciais da carga de traballo que soportan estas persoas, como consecuencia dos procesos de concentración do sector e as conseguintes reducións de capacidade.

Así mesmo, a crecente dixitalización e automatización de procesos, está cambiando a organización do traballo, pero esa revolución tecnolóxica non está sendo aproveitada polo sector para mellorar as condicións de traballo.

De igual modo, non podemos ser alleas ao momento social no que nos encontramos, e temos que alcanzar un Convenio de sector no que dunha vez por todas acabemos coas desigualdades de xénero. As estatísticas oficiais son claras, aceptadas incluso polas grandes empresas do sector, a discriminación indirecta é un feito. Na Banca existen postos feminizados, caso das subdireccións na rede comercial que, na práctica, realizan funcións similares á dirección, actualmente con iguais requirimentos de capacitación e obxectivos comerciais, pero que non se

traducen en igual retribución. É dicir, igual traballo non se traduce en igual salario.

Tamén a discriminación directa é unha realidade no sector; a maternidade, no mellor dos casos, interrompe durante varios anos a carreira profesional das mulleres, véndose obrigadas a escoller entre o exercicio dunha maternidade responsable e a asunción de responsabilidades profesionais, sen facilitar medidas reais que permitan conciliar ambas responsabilidades, sendo de facto un obstáculo profesional ser nai.

A realidade do sector que nos trasladan os compañeiros e compañeiras tradúcese en cargas de traballo non asumibles, obxectivos comerciais desproporcionados, formación regulatoria e obrigatoria incompatible coa xornada laboral, que se converte en prolongacións de xornada sistemáticas e imposibilidade de conciliar coa vida persoal e familiar. Faise imprescindible regular no Convenio a avaliación da carga de traballo de cada posto.

Respecto á capacitación para traballar, faise necesario recoller no Convenio cales deberían ser os requirimentos de formación, establecendo así unha homoxeneidade no sector. Ao tempo, derivado deses requirimentos, debemos recoller no Convenio unha clasificación por postos acorde á nova normativa (MIFID E CRÉDITOS INMOBILIARIOS), que acabe coa disparidade e confusión existente actualmente entre o persoal.

Esta é a percepción que nos trasladan as traballadoras e traballadores do sector, constituíndo o convenio actual un marco xurídico moi afastado da realidade e necesidades de todas elas; razón pola cal dende a CIG as recollemos e facemos nosas.

## **XXIV Convenio da Banca Privada Plataforma da Confederación Intersindical Galega**

### **CAPÍTULO PRIMEIRO: DISPOSICIÓN XERAIS**

#### **Art. 2 - ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Ampliar a súa aplicación ao persoal que, interna ou externamente, estea desenvolvendo traballos bancarios de forma presencial ou a distancia para as empresas do sector bancario.

#### **Art. 4 – VIXENCIA DO CONVENIO**

Dous anos, mantendo a súa vixencia ata a entrada en vigor dun novo convenio.

#### **Art. 5 – CLÁUSULA XERAL DE COMPENSACIÓN E ABSORCIÓN**

Eliminación do artigo.

#### **Art. 6 – UNIDADE DO CONVENIO**

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

No caso de que a xurisdición laboral declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, as partes negociadoras decidirán, de mutuo acordo, a necesidade de renegociar as ditas cláusulas e aquelas que se vexan afectadas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha ou algunhas delas non supón a nulidade de todo o convenio.

### **CAPÍTULO TERCEIRO: EMPREGO**

**Contratación:** A contratación será en todos os casos mediante contrato indefinido, cun período de proba de tres meses.

Calquera contratación temporal dará dereito á percepción dunha indemnización, adicional ao establecido legalmente en cada momento, de cinco días por mes traballado, que se pagará rateada en cada nómina mensual.

**Utilización de ETT's:** Durante a duración do Convenio as empresas non poderán utilizar os contratos de posta a disposición, excluindo os supostos de substitución por I.T. e licenzas. En calquera dos casos, a empresa deberá

informar á representación legal dos traballadores/as sobre cada contrato de posta a disposición e o motivo de utilización, dentro dos dez días seguintes á súa celebración. No mesmo prazo, deberá entregarlles unha copia básica do contrato de traballo e da orde de servizo, no seu caso, do traballador/a posta a disposición, que lle deberá ter facilitado a empresa de traballo temporal.

O persoal que durante os últimos anos fose contratado por medio desta modalidade, formará parte dunha bolsa para a súa incorporación ao cadro de persoal das empresas.

**Externalización de servizos:** A fin de garantir a igualdade nas condicións laborais dos traballadores e das traballadoras subcontratadas, e sendo a externalización de servizos unha práctica estendida no sector, as empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio colectivo, que contraten ou subcontraten con outras empresas a realización de servizos propios da súa actividade, deberán garantir que as empresas contratistas ou subcontratistas apliquen aos traballadores e traballadoras afectadas pola contrata ou subcontrata, durante o tempo que presten servizos adscritos á mesma, as condicións laborais e de emprego esenciais previstas no convenio colectivo de banca.

Para estes efectos, consideraranse condicións laborais e de emprego esenciais as referidas á remuneración e contía salarial, condicións de contratación, tempo de traballo e descanso, distribución da xornada, igualdade, protección á maternidade, lactación e paternidade, e prevención de riscos laborais.

**Integración de traballadores e traballadoras con discapacidade:** Integración inmediata do 5% de persoas con estas características.

- **Art. 9.2 – PROFESIONALIDADE E CALIDADE DO EMPREGO**

No ámbito de cada empresa facilitarase á Representación Legal dos Traballadores/as información periódica.

- **Art. 11 – NIVEL DE ACCESO Á PROFESIÓN**

Supresión deste nivel, asignando ás persoas de novo ingreso o nivel IX.

- **Art. 12 - CRITERIOS E PROCEDIMENTOS EN PROCESOS DE REORDENACIÓN**

Acordos de prexubilación, como medida preferente para acometer procesos de reordenación ou reestruturación dos cadros de persoal de alcance colectivo.

## **CAPÍTULO CUARTO: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Art. 13 - CUALIFICACIÓN E MOTIVACIÓN PROFESIONAL**

Creación en todas as empresas do sector dunha comisión de formación, participada por todas as seccións sindicais con representación na empresa, que se reunirá cunha periodicidade semestral, como mínimo, para analizar conxuntamente coa empresa os programas de formación propostos e en execución. Con especial atención a aquelas formacións obrigatorias ou regulatorias, nas que a RLT participará activamente no seu desenvolvemento e realización. A formación farase dentro da xornada laboral, fixando previamente á realización de calquera acción formativa, o tempo reservado a tal fin.

### **Art.14 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

14.2.3: Na estrutura da rede de oficinas comerciais, o Director/Directora ou persoa responsable (no caso de ter distinta nomenclatura o posto, dada a actual disparidade de distintivos empregados no sector), dunha oficina bancaria ou punto de actividade comercial ao público, terá como mínimo o Nivel salarial 5.

14.2.4:

#### Suprimir:

- .Con obxectivos individuais de xestión comercial
- .Coa formación específica definida na empresa
- .Tamén se entenderán cumpridas tales funcións cando así o recoñeza a empresa.

#### Engadir:

- .Coa formación regulatoria obrigatoria para desempeñar as súas funcións.

### **Art. 15 - PROMOCIÓN A NIVEL SUPERIOR E EQUIPARACIÓN SALARIAL**

Art.15.1.3: A promoción do persoal a superior nivel producirase da maneira seguinte:

15.1.3.c. Pasarase ao Nivel 8, transcorridos dez anos efectivos de prestación de servizos no nivel 9.

15.1.3.d. Pasarase ao Nivel 7, transcorridos quince anos efectivos de prestación de servizos no Nivel 8.

As empresas facilitarán á Representación Sindical, dentro do primeiro trimestre de cada ano, dúas táboas de equivalencia:

15.5.1: De estrutura, relatando os distintos niveis de departamentos, oficinas e calquera unidade de negocio. Para establecer este baremo terase en conta, entre outros rateos, o volume de negocio, o número de operacións, o incremento demandado nos obxectivos comerciais e o persoal adscrito á rede de oficinas. Segundo esta clasificación, deberán asignarse os niveis mínimos da categoría profesional do persoal apoderado por oficina.

15.5.2: De postos, segundo as responsabilidades que ostentan dentro da estrutura e sinalando as equivalencias salariais e de nivel dentro da dita estrutura a todos os efectos, para o que se terán en conta circunstancias reais, como volume da oficina na que se desenvolve a dita función e as persoas a cargo, e incluíndo os apartados necesarios para reflectir a situación real do cadro de persoal dende unha perspectiva de xénero.

15.6.1: Dada a cualificación académica que as empresas requiren para contratar a un traballador ou traballadora, así como a experiencia profesional que na actualidade teñen as persoas dos niveis comprendidos entre o 9 e o 11, propoñemos unificar os niveis deste grupo a un só nivel: nivel IX. Ascendería a esta categoría con efectos 01/01/2019 o persoal encadrado nos niveis X e XI.

15.6.2: Dada a nova organización do sector e implantación dun novo modelo comercial, con menos oficinas, pero con maior volume de negocio e maior dotación de persoal, definir o nivel mínimo para ocupar cada posto, fixando como categorías mínimas as seguintes:

\*Director/a de oficina ou posto equivalente dentro da estrutura da empresa: nivel V.

\*Interventor/a de oficina ou posto equivalente dentro da estrutura da empresa: nivel VI.

\*Apoderado/a de oficina ou posto equivalente dentro da estrutura da empresa: nivel VII.

#### • **Art.16 – MOBILIDADE FUNCIONAL**

Suprimir, e substituír polo seguinte redactado:

“A mobilidade funcional no seno da empresa realizarase, conforme ao previsto neste convenio, respectando, en todo caso, o réxime xurídico, garantías e requisitos establecidos no Estatuto dos Traballadores.

A mobilidade funcional non poderá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requiran procesos formativos complexos de adaptación.

O grao de requirimentos ou de desempeño das funcións realizadas en cada momento polo traballador ou traballadora, determinarán o nivel retributivo que lle sexa de aplicación.

A mobilidade funcional non suporá redución do nivel retributivo de procedencia.

Cando a empresa estime necesario que o/a traballador/a realice traballos correspondentes a un nivel superior, a persoa afectada percibirá, durante o tempo en que preste os mesmos, o salario correspondente ao dito nivel superior.

Os/as traballadores/as que realicen funcións dun nivel superior durante seis meses polo menos no período dun ano, ou oito meses polo menos, nun período de dous anos, pasarán a pertencer a un nivel superior correspondente ás funcións realizadas.

O/a traballador/a poderá solicitar o cambio nas súas funcións. Neses casos a solicitude deberá ser razoada e deberán cumprirse os requisitos establecidos neste convenio para o desempeño das funcións ou posto solicitado. A empresa dará contestación razoada á solicitude no prazo dun mes.

A mobilidade funcional, realizada de mutuo acordo entre as partes, deberá respectar o establecido con carácter xeral neste convenio e na lexislación aplicable.

En consecuencia, os cambios de funcións distintos do establecido nos apartados anteriores requirirán acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais das condicións de traballo, de conformidade co establecido no artigo 41.1.f do Estatuto dos Traballadores”.

## **CAPÍTULO QUINTO: RETRIBUCIÓN**

### **SALARIOS**

**Subida salarial anual:** IPC a 31 de decembro + 3.

### **Cláusula de garantía salarial:**

Con independencia do momento en que teña lugar a publicación do presente convenio, e das actualizacións salariais das próximas anualidades, os incrementos salariais correspondentes deberán satisfacerse con carácter retroactivo dende o primeiro día de cada ano. Para tal efecto, os



traballadores/as percibirán unha “nómina de atrasos” no mes seguinte a aquel no que se publique cada actualización salarial, debendo indicarse en tal nómina os períodos de servizos cos que se corresponden as cantidades satisfeitas.

### **Paga extra:**

Creación dunha paga extra para compensar o poder adquisitivo perdido nos anteriores Convenios Colectivos, tanto pola falta de cláusulas de revisión, como pola referencia ao IPC oficial, que non real. 3% sobre o salario medio do sector.

### **Salarios variables pactados:**

O incremento dos acordos individuais nesta materia fai que esta dinámica pase a competir co Convenio en vigor no que salarialmente respecta. Sendo totalmente habitual e cotián o establecemento destas retribucións, deben ser recoñecidas as actuais como salario pensionable a todos os efectos, suprimíndose a concesión de novas retribucións destas características.

### **Premio de permanencia no Banco:**

Os traballadores e traballadoras percibirán unha gratificación económica e días hábiles de libranza, ao alcanzar determinada permanencia no banco, segundo a seguinte escala:

ANTIGÜIDADE	GRATIFICACIÓN	LIBRANZA
15 anos	½ paga	5 días hábiles
25 anos	1 paga	10 días hábiles
40 anos	2 pagas	15 días hábiles

As persoas que á data de efectividade do Convenio (01/01/2019) xa tivesen cumpridos os anos de servizo de calquera dos tramos, terán dereito ao contemplado para o tramo máis recentemente superado, podendo disfrutar da libranza correspondente ata final de 2021. Este premio é compatible cos que estean fixados a data de hoxe a nivel de empresa.

### **Plus de perigosidade:**

Durante a situación provocada pola pandemia do COVID-19, o noso sector foi cualificado coma un servizo esencial, mantendo a atención presencial en parte da rede comercial, co que iso supuxo de exposición ao virus para as persoas que tiveron que prestar ese servizo.

Propoñemos o abono dun importe de 300 euros mensuais para aquelas persoas que prestaron ese servizo durante a vixencia do Estado de Alarma, como recoñecemento ao esforzo realizado, exposición ao risco biolóxico que supón a COVID-19, e incremento no risco psicosocial asumido, derivado dun



maior estrés e fatiga, máxime se temos en consideración que as medidas preventivas foron implantándose de forma progresiva e non foron completas dende o inicio da crise.

Dado que existe o convencemento xeneralizado na comunidade científica de que estas situacións teñen elevada probabilidade de repetirse no sucesivo, propoñemos a inclusión permanente desta compensación para crises futuras.

### **Plus de idiomas:**

O coñecemento de outras linguas é un requisito que cada vez con máis frecuencia se esixe para o desenvolvemento profesional no noso sector, incluso en áreas concretas da xeografía do Estado é imprescindible para o labor diario e así o requiren as empresas do sector.

Entendemos que debe recoñecerse o necesario dominio de outras linguas para o desempeño no posto de traballo mediante a asignación dun plus salarial concreto que recoñeza esa especificidade, mediante o abono mensual dun importe de 200 euros, repercutindo subidas salariais de convenio.

### **Horas extraordinarias (incluír de novo, xa que se suprimiu no anterior convenio):**

1. Malia que as partes asinantes deste Convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, para o caso de que estas se realicen, establécense os seguintes criterios de valoración:
  - a) Horas extraordinarias habituais: redución progresiva.
  - b) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes: realización.
  - c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate: mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola Lei.
2. O número de horas extraordinarias non poderá ser superior, en cada momento, ao establecido polas disposicións legais vixentes, salvo as traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes.
3. A prestación do traballo en horas extraordinarias será voluntaria.
4. As horas extraordinarias realizadas deben ser compensadas con descanso nos catro meses seguintes á súa realización. A compensación será de hora e media de descanso por cada hora traballada.

5. Para o caso de que non podan ser compensadas, para a determinación do valor da hora extraordinaria, partírase dun valor tipo para a hora ordinaria, obtido computando como dividendo o equivalente a 17,25 pagas (para estes efectos enténdese por paga a integrada polo soldo base de nivel máis os aumentos por antigüidade). O divisor será a cifra de 1.600 (xornada máxima anual proposta pola CIG). Para o cálculo do divisor correspondente ao persoal con xornada menor da normal, o divisor reducirase de acordo coa menor duración da xornada. Sobre o valor así establecido aplicarase un incremento do 75%.

• **Art. 23 - PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS**

Suprimir no art.23.2. a compensación e absorción da “participación en beneficios RAE” polo complemento “ad personam” denominado “Participación en beneficios XXII CCB”.

• **Art. 25 – GARDAS**

O seu contido debería formar parte do capítulo sexto, onde se trata a xornada. No lugar do seu apartado 3, suxerimos o seguinte redactado:

“No que respecta á remuneración de gardas, estarase ao que recolle o apartado que corresponda sobre horas extraordinarias”

**CAPÍTULO SEXTO: TEMPO DE TRABAJO**

• **Art. 27 - XORNADA E HORARIOS**

27.1 Establecemento da xornada de 35 horas en cómputo semanal de luns a venres, con libranza de sábados. Horario continuado: de 8:00 a 15:00 horas.

A xornada máxima de traballo para o sector, en cómputo anual, será de 1.600 horas.

27.3 Incrementar a axuda alimentaria ata unha contía de 14 euros.

27.4 Suprimir.

27.5 En aras á Conciliación, os traballadores e as traballadoras con dereito a xornadas especiais reducidas (aínda que non o exerzan), poderán escoller se prefiren entrar ou saír unha hora antes ou despois do horario establecido, co compromiso de cumprimento da súa xornada laboral.

27.6 Cada empresa poderá establecer un horario de atención ao público para a Semana de Festa Maior, tendo en conta que o persoal non poderá superar as

catro horas de traballo efectivo nas ditas xornadas, así como as normas de seguridade de apertura e peche de oficinas. No seu defecto aplicaranse os seguintes:

- Horario de traballo De 09:00h a 13:00h
- Horario de apertura ao público De 09:30h a 12:00h

Establecendo igual xornada e horario para os días 24 e 31 de decembro, e 5 de xaneiro.

### **DESCONEXIÓN DIXITAL**

Os traballadores/as terán dereito á desconexión dixital a fin de garantir, fóra do tempo de traballo legal ou convencionalmente establecido, o respecto de: **tempo de descanso e vacación**, e a súa **intimidade persoal e familiar**.

As empresas terán que elaborar, previa consulta á representación legal dos traballadores/as, unha política de uso responsable dos dispositivos dixitais. Elaborarán un protocolo de uso dos dispositivos dixitais, propiedade da empresa e postos a disposición do traballador/a, e comunicarán directamente aos traballadores/as a súa existencia e contido.

As normas de uso de dispositivos dixitais deberán regular con precisión o alcance da privacidade do traballador/a . Para que a empresa poida acceder ao contido dos mesmos, é necesario que o protocolo indique de forma precisa os usos admitidos e medidas previstas para garantir a intimidade dos traballadores/as.

Baixo ningunha circunstancia estará permitido o uso de dispositivos propiedade dos traballadores/as.

As empresas deberán proceder ao apagado dixital dende as 18:00h ata as 07:30h, pechando o acceso á plataforma informática e non permitindo a realización de chamadas telefónicas, envío de mensaxes de móbil ou correos electrónicos nesa franxa horaria.

#### **• Art .28 - VACACIÓNS**

28.1 Incremento das vacacións a 27 días hábiles nos que non se computarán sábados, domingos nin festivos.

#### **• Art .29 – LICENZAS**

Propostas detalladas en **Anexo sobre Igualdade e Conciliación**.

## **CAPÍTULO SÉTIMO: MOVEMENTOS DE PERSOAL**

### **• MOBILIDADE XEOGRÁFICA**

Dada a dispersión da poboación e a propia orografía do país, eliminación en Galiza dos desprazamentos ata os 25 km.

**Equipos de substitucións e persoal que realiza o seu labor en máis dun centro de traballo físico:** Dadas as especiais características destes traballos, propoñemos establecer para o persoal afectado compensacións en tempo de descanso, económicas, de transporte e comida, así como a contratación de seguros para as persoas (accidente e vida), e para os vehículos propiedade dos traballadores ou traballadoras que se estean usando para eses desprazamentos de traballo. En calquera caso, a permanencia neste tipo de funcións non superará os dous anos, a non ser coa expresa conformidade do/a traballador/a.

**Incremento de quilometraxe:** Durante a vixencia do convenio queda fixado en 0,35€/km.

## **CAPÍTULO OITAVO: PRESTACIÓNS COMPLEMENTARIAS**

### **• Art. 43 - XUBILACIÓN**

43.6 Substituír parágrafo: As Empresas incluídas no ámbito de aplicación do Convenio disporán dun Sistema de Previsión Social Complementario de achega definida a favor do persoal en activo contratado a partir do 8 de marzo de 1980, a quen fai referencia o punto anterior, e que conte, cando menos, con dous anos de antigüidade na Empresa. A achega mínima anual a cargo da Empresa será de 300 euros en cada un dos anos de 2015 e 2016, de 400 euros en 2017 e de 450 euros a partir de 2018.

Por: "A achega mínima anual a cargo da Empresa será do 5% do salario pensionable, cun mínimo de 1.000 euros".

### **• Art. 45 - SEGURO DE VIDA**

Substituír que o beneficiario/a sexa exclusivamente o/a último cónxuxe supérstite por "o expresamente designado/a polo beneficiario/a e, no seu defecto, o último/a cónxuxe supérstite".

### **• Art. 46 - FALECIMENTO EN ACTO DE SERVIZO**

46.2. Suprimir "excluída a contía do cuarto de paga de mellora da produtividade, do artigo 18.1.g, nas condicións establecidas no mesmo"

## **CAPÍTULO NOVENO: BENEFICIOS SOCIAIS**

### **• Art.51 - PRÉSTAMO PARA ADQUISICIÓN DE VIVENDA**

Actualización do importe máximo do crédito vivenda, e do importe máximo de dotación anual por empregado/a para adecualo á realidade do mercado inmobiliario.

#### **Axuda gardería:**

1. As traballadoras/es terán dereito a percibir esta axuda por cada fillo/a menor de tres anos, en tres pagos. O primeiro pago correspondería ao ano de nacemento, e o último pago ao ano no que cumpra dous anos.
2. Esta axuda farase efectiva na nómina do mes de setembro. No caso de que o nacemento sexa despois do mes de setembro, abonarase antes do 31 de decembro.
3. No caso de excedencia por coidado de menor, adopción ou acollemento, a axuda percibirase durante o primeiro ano da excedencia.
4. O importe a abonar por este concepto será de 1.000 euros/ano durante toda a vixencia do Convenio.

## **CAPÍTULO UNDÉCIMO: SAÚDE LABORAL**

### **• Art.57 - PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS**

57.3.b: Establecerase un crédito horario mínimo de 30 horas para atender de maneira eficaz as súas responsabilidades, que se sumará ao crédito que lles corresponda pola súa condición de delegados/as de persoal. Sen prexuízo da ampliación deste crédito por acordo de Empresa.

57.4. Engadir:

Osa e as representantes dos traballadores/as deberán ser informados/as, cando menos trimestralmente, das estatísticas sobre incidentes, accidentes laborais e índice de absentismo laboral e, en todos os casos, das súas causas.

57.5: Riscos Psicosociais (novo punto)

É necesario regular a prevención de riscos psicosociais das persoas que prestan os seus servizos nos distintos centros de traballo do conxunto de

empresas do sector bancario, unha cuestión de vital importancia e acentuada desde o inicio da crise de 2008.

Texto proposto:

“Avaliación anual de riscos psicosociais de todos e cada un dos postos de traballo en todas as empresas do sector, coa participación expresa da representación dos traballadores/as no seu deseño e aplicación, avaliando a todo o cadro de persoal, garantindo a confidencialidade e anonimato, e asegurándose do efectivo cumprimento das medidas correctoras e preventivas cun seguimento continuado. Con especial atención aos riscos derivados da carga de traballo, organización do traballo, estrés e novas tecnoloxías. As medicións, análises ou ensaios que sexan necesarios realizar para a elaboración da avaliación de riscos psicosociais, seguirán os criterios de organismos especializados, nomeadamente do Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.

A realización da avaliación de riscos psicosociais non debe superar os 2 anos a partir da sinatura do convenio.”

57.6. Engadir:

Recoñecemento dos postos de traballo que utilicen pantallas de ordenador como postos de traballo PVD (pantallas de visualización de datos).

Estarase ao disposto nos seguintes textos:

.RD 488/1997, do 14 de abril, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde, relativas ao traballo con equipos que inclúen pantallas de visualización.

.Guía Técnica para a avaliación e prevención de riscos relativos á utilización de equipos que inclúan pantallas de visualización do Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.

.Protocolo de recoñecementos médicos para usuarios/as de pantallas de visualización do Ministerio de Sanidade.

57.8: Protección da maternidade e lactación natural (novo punto)

Obrigatoriedade de negociar nas empresas un protocolo específico de medidas en materia de prevención e intervención para a protección da saúde das traballadoras durante o embarazo e a lactación natural.

## **CAPÍTULO DUODÉCIMO: DEREITOS SINDICAIS**

### **Art. 61 - FORMACIÓN**

Constatando o papel fundamental que adquiriu a formación no sector, con novas formacións de carácter obrigatorio, tanto de carácter regulatorio como por razón do posto de traballo, e tendo en conta que o persoal debe dedicar un tempo relevante á mesma, propoñemos a eliminación deste artigo para crear un novo capítulo dedicado ao tema de formación.

Propoñemos a obrigatoriedade de constituír nas empresas unha comisión de formación participada por toda a representación sindical, que se reunirá como mínimo con periodicidade semestral. Nesa comisión informárase dos plans anuais de formación da empresa e se terán en conta as propostas formativas da representación sindical.

Facilitarase á representación sindical información trimestral sobre os procesos formativos en execución, con información de participantes, desagregada por xénero e posto de traballo, para valorar o seu desenvolvemento.

Recoñecemento do tempo invertido en toda a formación regulatoria e a esixida pola empresa como tempo de traballo efectivo. Asignando especificamente e de forma inequívoca un tempo dentro da xornada laboral para a súa realización.

### **Art. 62 - COMUNICACIÓNS SINDICAIS**

Con carácter xeral, as seccións sindicais de empresa, establecidas como interlocutores preferentes no sector, recibirán toda a información que a empresa entregue á RLT sen ningún tipo de restrición.

62.1: Suprimir: "dentro do seu ámbito de representación", para evitar discriminación sindical e promover a liberdade de expresión e información dentro do ámbito das empresas.

62.2: Substituír "No ámbito de cada Empresa determinarase por acordo entre esta e a representación sindical, os termos e condicións dos envíos relativos aos correos que teñan por destinatario a totalidade do persoal ou un colectivo de traballadores/as", polo seguinte texto: "Habilitarase á totalidade da representación sindical en cada Empresa, o envío de correos que teñan por destinatario a totalidade do persoal ou un colectivo de traballadores/as, establecendo por acordo entre a Empresa e a representación sindical, nun prazo máximo de seis meses dende a sinatura do Convenio, as condicións de envío deses correos, sen que existan restricións en relación ao número de



envíos, adecuando o exercicio deste dereito para non interferir co desenvolvemento da actividade.”

Para evitar discriminación sindical e promover a liberdade de expresión e información dentro do ámbito das empresas.

- **Art. 63 - Información de cadros de persoal**

Suprimir: “dentro do seu ámbito de representación”.

### **CAPÍTULO DÉCIMO TERCEIRO: RÉXIME DISCIPLINARIO**

- **Art.68.8 – FALTAS GRAVES**

Modificar o texto actual en función do que se establece no acordo de rexistro de xornada: “rexistrar a presenza de outro traballador ou traballadora valéndose da súa ficha, sinatura, tarxeta de control ou alterando os controis de entrada e saída ao traballo”.

Engadir:

Información á representación sindical:

Facilitará, con carácter trimestral, á totalidade da representación sindical, información sobre as sancións impostas, con detalle da cualificación das faltas e causa que as orixina.

- **COMISIÓNS INTERNAS A NIVEL DE EMPRESA**

#### **Creación dunha Comisión pola Normalización Lingüística:**

- Esta Comisión constituirase como contribución á normalización lingüística do uso do Galego nas empresas.
- Como criterio xeral para a cobertura de vacantes en oficinas situadas en Galicia, as entidades comprometeranse a nomear traballadores/as con coñecemento do Galego falado e escrito.
- Velará pola realización de cursos de idioma galego dentro do Plan de Formación Profesional; a asistencia a estes cursos será durante a xornada laboral. Dentro dos cursos de Formación, un 50% serán impartidos en galego.
- As entidades procederán á galeguización de todos os impresos de persoal, da normativa interna da empresa, etc.

## **XXIV Convenio da Banca Privada** **ANEXO Plataforma da CIG**

### **PROPOSTAS EN MATERIA DE IGUALDADE E CONCILIACIÓN**

#### **• Art. 29 - LICENZAS**

##### **29.c):**

Cinco días laborais por nacemento, acollemento ou adopción de fillo ou filla que se disfrutarán dentro dos doce meses seguintes á data que se xere o dereito, a libre elección do traballador ou traballadora.

##### **29.g):**

Por disolución do matrimonio ou parella de feito, dous días que se poderán sumar á licenza por mudanza. No caso de existir menores a cargo e/ou dependentes, o permiso será de dous días máis.

##### **29.h):**

h) Vítimas de violencia de xénero, concederáse un permiso de cinco días hábiles a libre elección. Ademais, facilitarase a asistencia a consultas médicas, xestións administrativas, de ámbito legal, etc... relacionadas con esta situación sempre que non exista posibilidade de realizalas fóra do horario laboral e sen que exista obriga de recuperar as horas.

#### **• Art. 30. - LICENZAS POR EMBARAZO E MATERNIDADE**

Cambiar nome artigo: **LICENZAS POR EMBARAZO, NACEMENTO, ACOLLIDA OU ADOPCIÓN**

##### **30.1. Exames prenatais:**

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso á Empresa e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo. Terán o mesmo dereito as traballadoras en tratamento de fecundación asistida.

A realización dunha amniocentese terá carácter retribuído, por tratarse dun exame prenatal. Neste caso, ao requirir de repouso domiciliario de cando menos 48 horas (ou as que estime o persoal facultativo do centro hospitalario), a duración deste permiso será de dous días, podendo acollerse ao mesmo a persoa en calidade de cónxuxe ou parella de feito da traballadora xestante.

Terán dereito a ausentarse do traballo con dereito a remuneración, para acompañamento aos referidos exames prenatais, técnicas de preparación ao parto e tratamentos de fecundación asistida, os/as traballadores/as cuxo/a cónxuxe ou parella de feito estea nalgunha destas situacións e non sexa posible a súa realización fóra da xornada laboral.

2: Adopción, acollida ou garda con fins de adopción.

No caso de adopción, acollida ou garda con fins de adopción, existirá permiso retribuído para ausentarse polo tempo indispensable para a asistencia a sesións de información e preparación, para a realización de informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, no caso de que teñan lugar dentro da xornada laboral.

No caso de adopción internacional, ou cando sexa necesario o desprazamento dun ou doutro proxenitor/a (ou ambos/as) ao país de orixe do adoptado ou adoptada, poderase facer uso dun permiso non retribuído de ata 4 semanas. Incluso antes da resolución pola que se constituía a adopción.

30.2. Cambiar por: 30.3. Permiso por nacemento, acollida ou adopción.

Ampliación do período de permiso por maternidade/paternidade/acollemento ou adopción completando ata os seis meses a partir da data que xere o dereito. Este permiso será de dúas semanas máis nos casos seguintes: partos múltiples, dúas semanas adicionais por cada fillo/a a partir do/da segundo/a ou en caso de discapacidade.

No caso de parto prematuro ou hospitalización do bebé, o permiso ampliarase polo tempo que dure a hospitalización.

No caso de falecemento dun/dunha dos proxenitores/as, con independencia de que realícese ou non algún traballo remunerado, o outro/a proxenitor/a poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión, computado dende a data do parto/adopción ou acollida, e sen que se desconte do mesmo a parte que a persoa falecida puidese disfrutar con anterioridade á data de xeración do dereito.

No suposto de falecemento do fillo ou filla, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez finalizado o período de descanso obrigatorio, o/a proxenitor/a supérstite solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

No caso de que un/unha dos proxenitores/as non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a súa actividade, o outro proxenitor/a terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que lle tivese correspondido ao outro/a, o

que será compatible co exercicio do dereito de nacemento, adopción ou acollida.

O traballador ou traballadora que exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido dende a finalización do permiso por nacemento, adopción ou acollida previsto legal ou convencionalmente. A suspensión de contrato poderase disfrutar en réxime de xornada completa ou parcial dun mínimo do 50 por cento, previo acordo entre a Empresa e o traballador ou traballadora e conforme se determine por acordo entre a Empresa e a representación legal dos traballadores/as.

Nos casos de nacemento, adopción ou acollida dentro do seno dunha familia monoparental, ampliarase o permiso en 4 semanas adicionais dentro dos doce primeiros meses da xeración do dereito. Igualmente, en caso de separación ou ruptura anterior ou posterior ao nacemento, adopción ou acollida.

- **Art. 31. – PERMISO DE LACTACIÓN**

As e os traballadores terán dereito a unha hora de ausencia do traballo por lactación dun fillo ou filla ata que este/esta cumpra doce meses, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiples. A concreción horaria de disfrute do permiso corresponderá ao traballador ou traballadora, dentro da súa xornada ordinaria.

Con carácter alternativo esta ausencia poderá substituírse por un permiso retribuído de 30 días naturais a continuación do disfrute do permiso por nacemento, adopción ou acollida.

- **Art. 32. – LICENZAS POR PATERNIDADE**

Eliminación, porque o RD 6/2019 equiparou o permiso ao de maternidade, e incluío no art. 30-3.

- **Art. 33. – LICENZAS E EXCEDENCIAS PARA COIDADADO DE FAMILIARES**

**Pasa a ser Artigo 32**

1. Concederáse permiso retribuído para o acompañamento aos servizos de asistencia sanitaria de fillos ou fillas menores de catorce anos e de familiares maiores de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade que non poidan valerse por si mesmos no caso de que non fose posible fóra da xornada laboral.

O período no que o persoal permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste apartado, será computable a efectos de antigüidade, terá reserva de posto durante o tempo que dure a excedencia e terá dereito a asistencia a cursos de formación profesional, aos que deberá ser convocado pola Empresa, especialmente con ocasión da reincorporación.

- **Art. 34. – REDUCCIÓN DE XORNADA**  
**Pasa a ser Artigo 33**

34.2.: Quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo un/unha menor ou familiar a cargo, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade sexa dependente deste/a, terá dereito a unha redución de xornada de traballo entre un oitavo e un máximo da metade da duración desta. A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso corresponderalle ao traballador/a, de tal forma que poida compatibilizar as súas responsabilidades de coidado co seu traballo. Quen estea nesta situación deberá preavisar á Empresa, con quince días de antelación, á data na que se reincorporará a súa xornada ordinaria. En todo caso, facilitarase o acceso ás actividades formativas.

- **Art. 35. – OUTRAS LICENZAS**  
**Pasa a ser Artigo 34**

1. Cada empregado e empregada terá dereito a cinco xornadas de licenza retribuída por ano natural. Para o persoal de novo ingreso, serán proporcionais aos días traballados dentro do ano. Estas xornadas de licenza serán disfrutadas, unha vez salvadas as necesidades do servizo, nas datas acordadas entre a dirección da Empresa e quen teña que disfrutalas.

2. O persoal con máis dun ano de servizo efectivo na Empresa poderá solicitar os seguintes permisos non retribuídos:

Dunha semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre as que se entenderá incluído, entre outras, a adopción no estranxeiro e o sometemento a técnicas de reprodución asistida, podendo ampliarse ata seis meses por accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. Este permiso non poderá solicitarse máis dunha vez cada dous anos.

Entre un e seis meses para finalizar estudos superiores ou doutorados.

Finalizado o período de permiso, levarase a cabo a reincorporación ao día seguinte da súa finalización, no mesmo posto de traballo no que se prestaba o servizo ao iniciar o permiso. O período de permiso computa a efectos de antigüidade, e leva implícita a suspensión temporal do contrato e baixa temporal na Seguridade Social.

- **Art. 39. – CAMBIO DE POSTO DE TRABALLO POR RAZÓN DE EMBARAZO**

Durante o embarazo ou a lactación a traballadora, e cando menos durante os primeiros doce meses dende o nacemento, adopción ou acollemento, non será obxecto de cambios de posto de traballo que impliquen destino a outro municipio e, a petición da traballadora embarazada, facilitarase o traslado temporal a un centro de traballo preto do domicilio, así como a flexibilización de horarios.

- **Art. 54. – GARANTÍA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NON DISCRIMINACIÓN ENTRE AS PERSOAS**

3. As Empresas realizarán esforzos tendentes a lograr a igualdade de oportunidades en todas as súas políticas, en particular a igualdade de xénero, adoptando medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre homes e mulleres.

No caso de Empresas de máis de 50 traballadores/as, as medidas de igualdade as que se refire o parágrafo anterior, deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, que deberá así mesmo ser obxecto de negociación na forma na que o determine a lexislación laboral, e o seu posterior rexistro. Para as Empresas con menos de 50 traballadores/as recoméndase contar cun conxunto de medidas cos mesmos obxectivos, que deberán así mesmo ser obxecto de negociación e acordo, no seu caso, cos Sindicatos presentes na Mesa de Negociación do Convenio.

Os plans de igualdade, deberán contemplar, entre outras, materias relativas ao proceso de selección e contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condicións de traballo (incluída a auditoría salarial entre mulleres e homes), exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral, infrarrepresentación feminina, retribucións e prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

As Empresas facilitarán anualmente os datos de salarios reais medios, complementos salariais e percepcións extrasalariais do cadro de persoal, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías ou postos de traballo iguais ou de igual valor, rexistro ao que as persoas traballadoras terán dereito a acceder a través da RLT.

A Comisión de Seguimento do Plan de Igualdade deberá realizar a análise das causas das diferenzas e a súa evolución na realidade da súa estrutura organizativa.



4. Nos Plans de Igualdade por acordar, con ocasión da renovación dos vixentes, ou en calquera momento se así se acorda entre as partes, pero en todo caso antes do 31 decembro de 2021, incluíranse, nos que non os teñan, obxectivos numéricos e temporais, adecuados á realidade e circunstancias concretas en cada Empresa, en aras a lograr a paridade de xénero naqueles niveis nos que poidan existir desequilibrios.

Incluír obrigatoriedade de actualización cando menos cada 2/4 anos.

## **PROPOSTAS A INCLUIR ADICIONALMENTE:**

### **1. PERMISO MÉDICO**

-Incluír un permiso sen perda de retribución para o persoal que precise asistir a un consultorio médico en horas coincidentes coa xornada laboral, durante o tempo indispensable, debendo xustificarse co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.

-Recoñecerase ao persoal con fillas/os, acollidos/as menores, ou con familiares que, polas súas enfermidades ou pola súa avanzada idade, necesiten asistencia doutras persoas, o dereito a un permiso retribuído polo tempo indispensable para o acompañamento a consulta médica, debendo xustificarse o mesmo co correspondente volante expedido polos servizos de saúde.

-O permiso por hospitalización poderá utilizarse de forma fraccionada antes ou despois da operación.

-Poderase optar por unha licenza de ata un mes de duración, de carácter non retribuído, no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario do/da cónxuxe, parella de feito ou de parentes que convivan co traballador ou traballadora.

### **2. VACACIÓNS**

Dereito a elección do período de vacacións para as mulleres xestantes e preferencia de elección das persoas con menores de 14 anos ou maiores dependentes ao seu coidado, tendo prioridade as que reúnan a condición de proxenitor ou proxenitora de familia numerosa, de familia monoparental ou en situación de separación ou divorcio.

Dereito a fixación dun período alternativo de vacacións en caso de coincidencia do período ordinario de vacacións cos permisos por lactación, parto, adopción ou acollemento e/ou paternidade.



Os permisos mencionados anteriormente, así como os períodos de incapacidade temporal, poden acumularse ás vacacións. Neste caso, o dereito ás vacacións poderá exercerse incluso despois do remate do ano natural ao que estas correspondan.

### **3. OUTROS PERMISOS**

Incluír un permiso retribuído para ausencias de traballo que teñan relación con organismos administrativos (renovación do documento de identidade, cartilla sanitaria, trámites de separación, divorcio ou nulidade, trámites relativos a realización do proceso de transxenerización, titorías escolares...)

### **4. MEDIDAS DE IGUALDADE**

Promoveremos un especial coidado coa linguaxe non sexista na redacción do convenio, procurando empregar termos neutros.

#### **. Cláusulas igualdade**

Propoñemos incluír medidas nas seguintes áreas de intervención:

En relación á **segregación ocupacional**: participación sindical nos procesos de contratación, de mobilidade funcional, de ascensos e promocións e de formación profesional (eliminando estereotipos que asignan traballos diferentes a mulleres e homes, creando as condicións para unha integración racional e non sexista das persoas nos postos de traballo de calquera empresa).

En relación a **contratación, acceso e promoción**, garantir a eliminación de discriminación mediante unha selección baseada en probas obxectivas.

Esixir que a **clasificación profesional e a valoración de postos de traballo** sexan feitas dende criterios obxectivos e medibles. O RDL 6/2019 de 1 de marzo modifica o apartado 3 do art. 22 ET recollendo que: "a definición dos grupos profesionais axustarase a criterios e sistemas que, baseados nunha análise correlacional entre nesgos de xénero, postos de traballo, criterios de encadramento e retribucións, teñan como obxecto garantir a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mulleres e homes".

**Discriminación salarial por razón de sexo, idade, temporalidade**: Reclamaremos o dereito á igualdade salarial, non só para traballos iguais ou de igual categoría senón para "traballos de igual valor", mediante a eliminación de complementos que na práctica supoñen discriminacións.

O RDL 6/2019 de 1 de marzo modifica o art. 28 ET, recollendo que “un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación esixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que estas actividades se desenvolven, na realidade sexan equivalentes”. Hai que ter en conta que dende a entrada en vigor do RD “A empresa está obrigada a levar un rexistro con valores medios dos salarios, complementos salariais e as percepcións extrasalariais do cadro de persoal, desagregados por sexo e distribuídos por grupos profesionais, categorías ou postos de traballo iguais ou de igual valor, rexistro ao que as persoas traballadoras terán dereito a acceder a través da RLT.

(É necesario regular a través da negociación colectiva os sistemas de información dos rexistros salariais e os sistemas de acceso a estes datos).

**En materia de formación:**

Favorecer a mellora dos niveis e diversificación da formación profesional, incentivando a participación das mulleres de forma que se favoreza a promoción e a reincorporación ao traballo nos casos de excedencia por coidado. É necesario ter en conta a xornada que se realiza e a posibilidade de compatibilizar tal formación coa atención das responsabilidades familiares, dado que recaen sobre as mulleres en maior medida que sobre os homes.

**A mobilidade xeográfica en banca,** constitúe un instrumento discriminatorio para as mulleres debido a que asumen maiores responsabilidades familiares, polo que deben adecuarse procedementos de control que garantan o carácter voluntario, como mínimo, das traballadoras embarazadas e para o persoal con menores de tres anos a cargo ou con responsabilidades familiares.

**Cláusula sobre temporalidade.**

As partes asinantes comprométese a potenciar a contratación indefinida. O persoal con contratos temporais e de duración determinada terá os mesmos dereitos que o persoal con contratos de duración indefinida.