

En San Cugat del Vallés, a 4 de noviembre de 2010, con objeto de regular los niveles mínimos y la sustitución de los exámenes de capacitación.

SE REÚNEN:

- De una parte, en representación de BANCO SABADELL, S.A.
Javier Vela Hernández, José A. Soler León, Maria García Córdoba y José Luís Talavera Patón.

- Y de otra:

En representación de U.G.T.

Juan A. López Carpio, con un 25,38% de representación unitaria del Banco Sabadell.

En representación de C.G.T.

Antonio Martínez Montañés, con un 9,79% de representación unitaria del Banco Sabadell.

En representación de C.S.C. , C.S.A. y C.I.G.

Alfonso Navarro Molina, con un 7,65%, 0,61% y 0,61% respectivamente de la representación unitaria del Banco de Sabadell.

En representación de C.C. y P.

Maria Antonia Soley Ginestós, con un 7,34% de representación unitaria del Banco Sabadell.

MANIFIESTAN:

Que todas las partes se reconocen plena y recíprocamente la representación que ostentan al día de la fecha.

Que siendo voluntad de las partes mejorar el sistema de promoción convencional establecido en el Art. 10 del XXI Convenio Colectivo de Banca (en adelante CCB), por medio del presente documento formalizan los compromisos asumidos, y en consecuencia,

ACUERDAN:

Aprobar el PACTO COLECTIVO SOBRE NIVELES MÍNIMOS Y SUSTITUCIÓN DE EXÁMENES POR CAPACITACIÓN, que en varias reuniones han negociado y redactado los representantes de los trabajadores y de la empresa.

PRIMERO.- Con efectos desde 1 de enero de 2011 el presente Pacto es de aplicación a todo el personal en activo y alta en la seguridad social que preste sus servicios en Banco Sabadell, en cualquiera de sus filiales participadas al 100%, con CCB y en territorio nacional, y que les sea de aplicación actualmente el Pacto de Condiciones Sociales de 12 de mayo de 2006.

SEGUNDO.- Se acuerda mejorar el sistema de promoción mediante mecanismos más eficientes y beneficiosos a los establecidos en el Art. 10 del XXI CCB. Así, el indicado precepto convencional recoge 4 sistemas de promoción alternativos:

I.-Por acuerdo entre el trabajador y la empresa (Art. 10.I CCB)

Sistemas que las partes dejan inalterado.

II.-Por antigüedad (Art. 10.II CCB)

Como mejora al sistema de promoción por antigüedad, las partes convienen los siguientes criterios de ascenso:

Grupo Administrativo

- a) Se pasará al nivel X transcurridos cuatro años en el nivel XI (frente a los seis años que exige el CCB).
- b) Se pasará al nivel IX transcurridos cuatro años en el nivel X (frente a los seis años que exige el CCB).
- c) Exclusivamente a efectos retributivos, el personal del Grupo Administrativo del nivel IX con 18 años de antigüedad en Banco de Sabadell S.A., quedará asimilado salarialmente al nivel VIII mediante la percepción de la diferencia de sueldo entre ambos niveles.

Grupo Servicios Generales

Se mantiene el sistema de promoción por antigüedad recogido en convenio.

III.-Promoción por capacitación (Art. 10 III CCB)

Habiéndose mejorado el sistema de ascensos por antigüedad, las partes acuerdan la no aplicación del sistema de ascensos por capacitación.

Los ascensos por designación directa, aplicación de planes de carrera y antigüedad, mejoran el sistema de pruebas de capacitación.

IV.-Por decisión de la empresa dentro del Grupo Profesional

Las partes convienen dejar inalterado este sistema de ascensos.

TERCERO.- El nuevo régimen de ascensos será aplicable a partir del 1 de enero de 2011, sin que del mismo se derive ningún tipo de derecho económico retroactivo.

CUARTO.- Los empleados de niveles retributivos X y XI, que actualmente estén percibiendo “B51-Complemento Personal de Adecuación Voluntaria de Nivel” (en adelante B-51), lo seguirán percibiendo en igual cuantía hasta el cambio a nivel retributivo superior, y si dicho complemento excediese al incremento salarial por el cambio de nivel, el importe que exceda lo conservará como B51 hasta el siguiente cambio a un nivel retributivo superior.

Los empleados/as de nivel retributivo IX, que actualmente estén percibiendo el complemento B-51, lo seguirán percibiendo en igual cuantía, hasta la asimilación salarial a nivel VIII y si dicho complemento excediese al incremento salarial por el cambio de nivel, el importe que exceda lo conservará como “B50-Mejora Voluntaria” hasta el siguiente cambio a un nivel retributivo superior.

QUINTO.- Se acuerda, independientemente y además de lo que se regula en el CCB, el Nivel VIII (Grupo Profesional de Técnicos) como mínimo para las siguientes funciones:

- Gestor Comercial
- Analista de Riesgos
- Responsable Servicio al Cliente
- Gestor Comercial y de Servicio

Se establece que para que el empleado/a pueda acceder a ese nivel deberá desarrollar alguna de estas funciones durante un periodo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, momento en el que se le asignará el nivel retributivo y grupo profesional de Nivel VIII, o volverá a la función anterior. Si transcurridos cualquiera de los plazos indicados anteriormente, al empleado/a no se le asignara el nivel retributivo indicado, y retornase a su función anterior, si con posterioridad se le volviera a requerir para cualquiera de las funciones descritas en este pacto, se le asignaría el grupo profesional y nivel retributivo indicado en este precepto, desde el primer día de ejercer dicha función.

Los meses acumulados en las funciones descritas con anterioridad a la fecha de aplicación de este pacto, 1 de enero de 2011, se computarán para la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior.

SEXTO.- La vigencia del presente acuerdo se mantendrá si en sucesivos convenios se contempla idéntico sistema de promoción al establecido conforme a la actual redacción del Art. 10 XXI CCB (párrafo II - por antigüedad, párrafo III por capacitación), al considerarse como un sistema de ascensos más favorable para los trabajadores. Si varía alguno de estos párrafos del Art. 10 XXI CCB (II, III) se iniciará una nueva negociación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Se constituirá una Comisión Mixta en la que estén representados Empresa y las Secciones Sindicales Estatales firmantes del presente Pacto, para la resolución de posibles conflictos, derivados de su aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

En relación al B-51 al que se hace referencia en el punto CUARTO de este pacto, se establecen las cuantías mínimas anuales para aquellos empleados/as que actualmente ya vienen percibiendo este concepto salarial B-51.

NIVEL	2 año	3 año
XI	420€	840€
X	1.020€	1.560€

Sin nada más se levanta la reunión siendo las 14 horas de 4.11.2010 y en prueba de conformidad de cuanto antecede, lo suscriben los comparecientes con la representación que cada uno ostenta en el lugar y fecha que figuran en el encabezamiento de este escrito.