

CAPÍTOL PRIMER

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1r.- Disposició preliminar

1.- Les referències que en els articles següents es facin al "conveni" sense més especificacions s'han d'entendre fetes al present Conveni Col·lectiu.

2.- Quan en el present Conveni es parla de "les empreses" sense una altra precisió ha d'entendre's les empreses bancàries que afecta el Conveni, d'acord amb l'article 2n.

3.- Les expressions "personal" i "treballadors" utilitzades en els articles següents comprenen tots els empleats inclosos en els grups a què es refereix l'article 7è del Conveni, llevat que del context dels articles es dedueixi que es refereixen només a algun o alguns dels grups.

Article 2n.- Àmbit d'aplicació

El present Conveni Col·lectiu regula i s'aplicarà obligatòriament a les relacions laborals entre les empreses bancàries, les cambres de compensació bancària i totes les empreses que fan servir la denominació de banc essent la seva activitat la d'empresa bancària, i el personal que hi té vinculació laboral efectiva l'1 de gener del 2007 o que ingressi posteriorment.

Queden excloses les funcions d'alta direcció, alt govern o alt consell, característiques dels càrrecs següents o altres semblants: director general, director o gerent de l'empresa, subdirector general, inspector general, secretari general... En tot cas, per a l'exclusió es requereix de manera indispensable que la seva retribució sigui superior a la màxima establerta en el present Conveni.

El seu àmbit territorial se circumscriu a tot l'Estat.

El treball que prestin els treballadors espanyols contractats a Espanya al servei d'empreses bancàries espanyoles a l'estranger es regularà pel contracte celebrat a aquest efecte amb submissió estricta a la legislació espanyola.

Aquest treballador tindrà com a mínim els drets econòmics que li correspondrien si treballés en territori espanyol.

El treballador i l'empresari poden sotmetre els seus litigis a la jurisdicció espanyola.

Article 3r.- Convenis anteriors

El present Conveni substitueix l'anterior, homologat per la Direcció General de Treball per Resolució de 13 de juliol del 2005 i publicat al BOE del 2 d'agost del mateix any.

Article 4t.- Vigència del Conveni

La durada del present Conveni s'estén des de l'1 de gener del 2007 fins al 31 de desembre del 2010. La seva entrada en vigor tindrà lloc el mateix dia que es publiqui al BOE.

El termini de vigència a què es refereix el paràgraf anterior es prorrogarà tàcitament d'any en any, llevat que el Conveni sigui denunciat per qualsevol de les associacions empresarials o sindicats legítimats per a negociar, d'acord amb l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors. En tot cas, la denúncia haurà de ser efectuada en el període comprès entre l'1 d'octubre i el 31 de desembre de l'any en què acabi la seva vigència o la de qualsevol de les seves possibles prorroques.

Article 5è.- Clàusula general de compensacions i absorcions

1.- El Conveni compensa i absorbeix qualssevol millores aconseguides pel personal, bé a través d'altres convenis o normes de compliment obligatori, bé per decisions unilaterals de les empreses.

2.- També quedaran absorbits pel Conveni, en la mesura que sigui possible, els efectes econòmics que puguin derivar-se de disposicions legals o administratives que entrin en vigor després de la signatura del Conveni. A l'efecte de practicar l'absorció es compararan globalment la situació resultant de l'aplicació del Conveni i la que resulti de les disposicions legals i administratives, excloses les que siguin merament aprovatòries d'altres convenis col·lectius.

Article 6è.- Unitat del Conveni

L'articulat del Conveni forma un conjunt unitari. No són admissibles les interpretacions o aplicacions que, a l'efecte de jutjar sobre situacions individuals o col·lectives, valorin aïlladament les estipulacions convingudes.

CAPÍTOL SEGON

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 7è.- Grups professionals

1. Tècnics. Són els que pels seus coneixements i experiència professional tenen atribuïdes funcions directives, d'apoderament o de responsabilitat executiva, coordinadora o assessora, amb autonomia, capacitat de supervisió i responsabilitat d'acord a les funcions assignades.

Queden expressament incorporats a aquest grup els titulats universitaris que siguin contractats per a realitzar específicament els serveis que són habilitats pel seu títol.

L'assignació, modificació i cessament de funcions dins del Grup de Tècnics és de lliure designació per part de l'empresa, sense perjudici del manteniment del sou del nivell consolidat.

A l'efecte de retribució estan distribuïts en els nivells I a VIII.

El director d'una oficina bancària ha de tenir com a mínim el nivell VI.

2. Administratius. Són aquells treballadors que, tenint la formació suficient, tenen atribuïda la realització de treballs bancaris -administratius o de gestió-, aplicant els procediments i instruccions rebudes, sota directa supervisió jeràrquica i amb responsabilitat d'acord amb les tasques encomanades.

Queden expressament incorporats a aquest Grup les tasques atribuïdes al XVI Conveni a les categories d'oficials i auxiliars administratius i telefonistes, i els de màrqueting telefònic.

A l'efecte de retribució estan distribuïts als nivells IX a l'XI.

3. Serveis generals. L'integren els que realitzen serveis i treballs no específicament bancaris, com ara consergeria, vigilància, conservació, neteja i qualssevol altres de naturalesa anàloga.

A l'efecte de retribució estan distribuïts als nivells IX al XII. El nivell XII queda reservat al personal de neteja.

Article 8è.- Treballs de Grup superior

Els treballadors que realitzen funcions d'un Grup professional superior per un període de 6 mesos en un any o 8 mesos en dos anys passaran a pertànyer al nou Grup professional amb el nivell retributiu corresponent al treball exercit.

Article 9è.- Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de l'empresa no té altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i per la pertinença al Grup professional.

Els tècnics a qui els siguin retirats els poders podran exercir les funcions del Grup Administratiu, en virtut d'acord amb l'empresa o, si no n'hi ha, per decisió de l'empresa amb límit de tres anys, i mantindran tant la pertinença al Grup professional com el sou corresponent al seu nivell.

Article 10è.- Ascensos

La promoció del personal a nivell i/o Grup superior es produirà segons les formes següents:

- I. Per acord entre el treballador i l'empresa.
- II. Per antiguitat, i es computarà el temps servit en cada Grup i nivell de la manera següent:
 1. En el Grup Administratiu es passarà al nivell X transcorreguts sis anys en el nivell XI; i de la mateixa manera del nivell X amb el nivell IX. A aquests efectes es computarà el temps que el treballador hagi pertangut al Grup de Tècnics.

Exclusivament a efectes retributius, el personal del nivell IX amb 24 anys de servei en el Grup Administratiu quedarà equiparat salarialment al nivell VIII mitjançant la percepció de la diferència de sou entre ambdós nivells. A aquests efectes, també es computarà el temps que el treballador hagi pertangut al Grup de Tècnics, sempre que en el moment de complir els 24 anys de servei pertanyi al Grup Administratiu.

Alternativament al sistema previst en el paràgraf anterior, l'equiparació salarial al nivell VIII d'administratius nivell IX també es produirà en els termes següents:

L'any 2007.- Vint anys d'antiguitat al grup administratiu i trenta-tres a l'empresa. Els treballadors que tinguin aquesta condició abans de la

publicació al BOE del Conveni cobraran des d'aquesta data. Els que compleixin la condició durant la resta de l'any cobraran des de la data de compliment de la condició.

L'any 2008.- Vint anys d'antiguitat al grup administratiu i trenta-dos a l'empresa. Els treballadors que compleixin aquesta condició l'1 de gener cobraran des de la data esmentada. Els que compleixin la condició durant la resta de l'any cobraran des de la data de compliment de la condició.

L'any 2009.- Vint anys d'antiguitat al grup administratiu i trenta-un a l'empresa. Els treballadors que compleixin aquesta condició l'1 de gener cobraran des de la data esmentada. Els que compleixin la condició durant la resta de l'any cobraran des de la data de compliment de la condició.

A partir de l'any 2010.- Vint anys d'antiguitat al grup administratiu i trenta a l'empresa. Els treballadors que compleixin aquesta condició l'1 de gener cobraran des de la data esmentada. Els que compleixin la condició durant la resta de l'any cobraran des de la data de compliment de la condició.

2. En el Grup de Serveis Generals es passarà del nivell XI al X i d'aquest al IX després de prestar serveis sis anys en cadascun dels primers.

III. Per capacitat, de la manera següent:

1. Almenys un 10 per cent de la plantilla del Grup Administratiu es reservarà per a empleats que vulguin ascendir al nivell IX per capacitat, i un altre 10 per cent dels empleats que estiguin al nivell XI d'aquest Grup per als que vulguin ascendir al nivell X per capacitat.

En els percentatges del nivell IX i X per capacitat no es computaran els que assoleixin aquests nivells per antiguitat, de manera que, una vegada complert el termini assenyalat, els empleats per capacitat produiran vacant en el seu respectiu percentatge, si bé conservaran sempre els drets que tinguin reconeguts per aquesta condició.

Anualment l'empresa publicarà a cada centre de treball el corresponent cens de treballadors tancat a 31 de desembre. A més, publicarà els càlculs a què es refereixen els dos paràgrafs anteriors a nivell d'empresa en efectuar l'oportuna convocatòria. Aquesta convocatòria ha de fer-se durant el primer semestre de l'any següent al tancament del cens, i els ascensos tindran efecte l'1 de gener del semestre esmentat, fins i tot si el termini de realització se supera.

Els empleats dels Grups Administratiu i Serveis Generals que tinguin una antiguitat a l'empresa d'almenys dos i quatre anys respectivament poden participar en aquestes promocions.

Quan un treballador del Grup Serveis Generals amb nivell IX accedeixi al nivell X del Grup Administratiu, se li mantindrà transitòriament el sou d'aquell nivell. La diferència entre ambdós sous s'anirà reduint a mesura que es produeixin noves meritacions de triennis i en la quantia d'aquests, i el treballador percebrà el sou del Nivell al qual hagi ascendit a partir del moment que l'import dels triennis meritats des que va ascendir al nivell esmentat sigui igual o superior a l'esmentada diferència de sous.

2. Les empreses queden obligades a convocar anualment un nombre de promocions al nivell VIII del Grup Tècnic equivalent al 20 per cent dels empleats incorporats durant l'any al nivell esmentat.

El personal administratiu del nivell IX i X amb tres anys d'antiguitat a l'empresa pot participar en aquestes promocions.

Les empreses podran efectuar les convocatòries que estimin oportunes fins a un màxim de quatre a l'any.

Si a 31 de desembre de cada any no s'ha convocat el percentatge indicat, durant el primer semestre de l'any següent es realitzaran les convocatòries oportunes, i els ascensos tindran efecte l'1 de gener del semestre esmentat.

3. Els tribunals, designats en la forma que s'estableix a l'article 11 del present Conveni, efectuaran la selecció i proves a què es refereix el paràgraf següent.
 4. La selecció dels que vulguin ascendir i les proves de capacitat es faran mirant d'evitar esforços memorístics i pràctics que puguin resultar inútils, de conciliar els aspectes teòrics i pràctics que siguin d'interès en els programes, que han de donar-se a conèixer amb l'anticipació deguda, i d'assegurar el màxim encert per a l'elecció dels que ho mereixin pel seu esperit de treball i servei.
 5. Les empreses, aprofitant les vacants que es produeixin, han de procurar destinar els empleats ascendits per capacitat a treballs en els quals puguin exercir la capacitat que van acreditar.
 6. El personal que gaudeixi d'una excedència per a tenir cura de fills menors o familiars té dret a participar als exàmens de promoció que es realitzin en el banc mentre estigui en aquesta situació.
- IV. Per decisió de l'empresa dins del Grup professional, si comporta millora per al treballador.
- V. Els ascensos de nivell, excepte en els supòsits d'antiguitat i capacitat, es consolidaran passats sis mesos d'haver-hi accedit.

- VI. El personal ascendit al nivell VIII no pot percebre, a partir de la data en què li correspondria hipotèticament l'assimilació al nivell VIII per aplicació del paràgraf segon de l'apartat II.1 d'aquest article, una quantitat inferior a la que pogués correspondre-li per Conveni en aquesta situació. Mentre hi hagi aquesta diferència, el seu import figurarà en el rebut d'havers sota el concepte "diferència article 10.VI".

Article 11è.- Tribunals d'exàmens

L'empresa designarà el Tribunal que ha de jutjar els exàmens de capacició, en el qual hi ha d'estar representats els sindicats.

Aquesta representació recau necessàriament en un empleat de la pròpia empresa triat pels sindicats més representatius, amb la qualitat de representant dels treballadors i que tingui com a mínim el nivell objecte de la convocatòria.

Tots els membres dels tribunals han d'estar equiparats en les seves facultats i obligacions.

CAPÍTOL TERCER

RETRIBUCIONS

Article 12è.- Conceptes retributius

1.- Durant la vigència del present Conveni el règim de retribucions del personal estarà integrat únicament pels conceptes següents:

- a) Sou.
- b) Augments per antiguitat.
- c) Gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal.
- d) Participació en beneficis.
- e) Gratificacions i assignacions complementàries o especials.
- f) Estímul a la producció.
- g) Hores extraordinàries.
- h) Plusos.

2.- Els conceptes retributius assenyalats al paràgraf anterior tindran el contingut i abast que s'estableixen en els articles següents.

3.- A l'efecte de l'aplicació dels articles següents s'entén per "paga" o "mensualitat" la dotzena part del sou i dels augments per antiguitat que percebi efectivament cada treballador.

4.- En l'àmbit de cada empresa, mitjançant un acord amb el treballador, es pot substituir part dels conceptes del Conveni per les retribucions en espècie següents: equips informàtics, assegurances mèdiques, guarderia, sense alteració de la suma bruta anual del salari Conveni, i dins dels límits vigents en cada moment per a la percepció de salari en espècie. En aquests supòsits, les ofertes de l'empresa aniran dirigides a la totalitat de la plantilla, se n'informarà prèviament a la representació sindical i els conceptes figuraran en nòmina de forma detallada i separada de la resta de conceptes del conveni.

Article 13è.- Sous

1.- Els sous del personal segons el seu nivell seran els que figuren en les taules següents:

Grup de Tècnics

Nivell	Des de l'1.1.2007
I	30.947,06
II	26.759,63
III	22.632,05
IV	21.563,00
V	18.644,02
VI	17.456,95
VII	16.586,11
VIII	15.714,93

Grup d'Administratius

Nivell	Des de l'1.1.2007
IX	14.521,93
X	12.938,48
XI	11.626,17

Grup Serveis Generals

Nivell	Des de 1.1.2007
IX	14.521,93
X	12.938,48
XI	11.626,17
XII (hora)	3,00

2.- Els sous a què es refereix l'apartat anterior són anuals i es faran efectius per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes.

Article 14è.- Augments per antiguitat

1.- Durant la vigència del Conveni la retribució en funció de l'antiguitat es determinarà en la forma establerta en els tres articles següents.

2.- No han de confondre's antiguitat i temps de servei efectiu a l'empresa, de manera que la pèrdua total o parcial de l'antiguitat no comportarà, perquè és element de fet, disminució del temps de servei efectiu.

3.- Sempre que el Conveni es refereix a augments per antiguitat, a "triennis" o a "percepcions per antiguitat" s'entén que la referència es fa a les quantitats meritades d'acord amb els articles 15 i 16.

Article 15è.- Antiguitat en l'empresa

1.- Durant la vigència del Conveni regirà un sistema de retribució complementària en funció de l'antiguitat a l'empresa, que es regularà pel que estableix els paràgrafs següents.

2.- Es computarà l'antiguitat a l'empresa per triennis complets de servei efectiu a la l'empresa o reconegut per ella.

Els triennis, i en general els augments per temps de serveis, es consideraran vençuts en tot cas el primer dia del mes en què el compleixi.

3.- Les quanties dels augments per antiguitat seran les que figuren a la taula següent:

	Quantia a l'hora per cada trienni
	Des de 1.1.2007
Grup Serveis Generals Nivell XII	0,16

	Quantia anual per cada trienni
	Des de 1.1.2007
Personal titulat amb jornada incompleta	201,06
Resta del personal	402,10

4.- L'import dels triennis es farà efectiu per dotzenes parts, abonables per mensualitats vençudes, excepte el dels corresponents als operaris del nivell XII, la quantia mensual o diària del qual es farà efectiva en funció del nombre d'hores en les quals prestin els seus serveis.

Article 16è.- Antiguitat en el Grup de Tècnics

1.- A més dels triennis per antiguitat a l'empresa, els tècnics percebran per cada tres anys complets de serveis efectius en un mateix nivell del seu Grup, triennis de la quantia anual que figura en la taula següent:

Nivell	Des de 1.1.2007
I	459,08
II	349,57
III i IV	302,67
V	248,77
VI i VII	166,93
VIII	130,43

2.- Aquests triennis pel que fa als tècnics de nivell I a VI, inclosos, únicament es meritiran pel temps en què hagin ostentat o ostentin la condició d'apoderats.

3.- Als tècnics de nivell I a VI que hagin perdut els seus poders se'ls mantindran els triennis d'antiguitat al Grup de Tècnics meritats fins a la data de

la retirada de poders. Ben entès que d'ara en endavant no meritaran nous triennis d'aquesta naturalesa.

4.- Quan un tècnic canviï de nivell dins dels del seu Grup se li mantindran els triennis que tingui en els nivells que hagi estat anteriorment. Els triennis esmentats seran de la quantia corresponent al nivell en el qual es va produir la meritació. Si al temps de produir-se el canvi té correguda una fracció de trienni, aquesta fracció es computarà a l'efecte de meritació del primer trienni corresponent al nivell al qual hagi passat.

Els triennis de direcció meritats abans de l'1.1.96 es percebran d'acord amb la transposició a la nova escala de nivells que figura a l'Annex.

5.- Els triennis a què es refereix aquest article se satisfaran per dotzenes parts, abonables per mensualitats vençudes.

Article 17è.- Gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal

Tot el personal en cadascun dels mesos de juliol i desembre té dret a una gratificació extraordinària.

La seva quantia serà equivalent a la que en la data de la percepció li correspongui mensualment per sou i per antiguitat i, naturalment, en la proporció que procedeixi si la seva permanència a l'empresa és inferior a un any.

Article 18è.- Participació en beneficis

1.- Durant la vigència del Conveni el personal percebrà una participació en beneficis que es determinarà en la forma que estableixen els paràgrafs següents.

2.- Si el 10 per cent del muntant del dividend líquid abonat als accionistes no supera a l'empresa l'import d'un quart de paga, també líquid, el personal percebrà l'equivalent a una paga completa. Si el 10 per cent del dividend líquid és superior a un quart de paga i inferior a mitja paga, també líquids, el personal percebrà l'import de paga i quart, i així successivament aquesta percepció s'incrementarà en els quarts de paga necessaris per a absorbir, si és el cas per excés, aquella diferència.

En qualsevol cas, i durant la vigència del present Conveni, no es percebrà per aquest concepte un nombre de quarts de paga inferior a l'abonat per cada empresa el 2006, ni superior a 15 quarts de paga (3,75 pagues).

3.- La participació en beneficis del personal dels bancs estrangers, bancs industrials i de negocis i cambres de compensació bancària, s'aplicarà en els termes següents:

- a) Bancs estrangers.- El personal percebrà tants quarts de paga com el personal del banc comercial de categoria nacional que n'hagi percebut més per aplicació estricta del paràgraf 2 anterior.
- b) Bancs industrials i de negocis, creats i transformats a l'empara de la Llei d'ordenació del crèdit i de la banca de 14 d'abril de 1962.- Es trobarà la mitjana aritmètica dels quarts de paga que, per aplicació estricta del paràgraf 2 anterior, hagin estat satisfets pels bancs comercials de categoria nacional. El nombre representat per aquesta mitjana aritmètica, arrodonit si és el cas per excés, serà el nombre de quarts de paga que percebrà el personal d'aquests bancs.
- c) Cambres de compensació bancària.- Té la mateixa regulació que la dels bancs industrials i de negocis que figura a l'apartat b) anterior.

4.- La participació en beneficis a què es refereixen els paràgrafs anteriors es considerarà meritada el 31 de desembre de cada any, i es farà efectiva en la quantia d'una paga completa al desembre del 2007, 2008, 2009 i 2010. L'excés que pugui correspondre sobre aquesta quantia, d'acord amb els paràgrafs anteriors, es farà efectiu durant el primer semestre de l'exercici següent.

Article 19è.- Assignacions i gratificacions complementàries o especials

1.- Durant la vigència d'aquest Conveni únicament regiran les assignacions i gratificacions complementàries o especials que s'hi estableixen i regulen, o altres disposicions vigents no modificades o suprimides expressament en aquest Conveni. El plus de transport queda expressament absorbit.

2.- El personal amb antiguitat inferior a tres anys enquadrat en la plantilla de les empreses amb nivell XI del Grup d'Administratius percebrà una assignació transitòria, que es meritara per mensualitats en els dotze mesos naturals de l'any, i es deixarà de percebre en el moment que cada interessat comenci a meritara augments per antiguitat, amb la quantia anual que figura en la taula següent:

CONCEPTE	Des de l'1.1.2007
Assignació transitòria	58,46

3.- L'anomenada compensació de festes suprimides a què té dret el personal integrat abans del 7 de febrer de 1958 i l'ingressat després d'aquesta data que l'hagués percebut com a condició més beneficiosa, es determinarà sobre la base resultant de computar 14 pagues com a dividend. El divisor serà 1.700.

4.- Les indemnitzacions per residència, a més de en les pagues ordinàries i extraordinàries de juliol i desembre, s'abonaran també en les pagues fixes i garantides que percebi el personal per qualsevol altre concepte.

5. Els que a 31.12.95 ostentessin la categoria de conserges tindran dret a vivenda o, en el seu defecte, a una assignació anual, que des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni tindrà el mateix tractament d'increment percentual que en el futur puguin tenir les retribucions de l'art. 12è d'aquest Conveni.

En conseqüència, l'assignació anual és la que figura en la taula següent:

CONCEPTE	Des de l'1.1.2007
Assignació conserges	252,43

6. Plus transitori.- A les sucursals i agències amb autonomia operativa, l'apoderat que en tingui atribuïda de manera específica la responsabilitat del funcionament administratiu o operatiu percebrà un plus transitori mentre estigui al nivell VIII o VII, amb la quantia anual que figura a la taula següent:

CONCEPTE	Des de l'1.1.2007
Plus transitori	541,29

Aquesta quantitat es farà efectiva per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes.

7. A partir de l'any 2007, inclòs, s'abonarà un quart de paga en concepte de "millora de la productivitat", que no serà pensionable a cap dels efectes dels complements de pensions recollits en aquest Conveni. Per tant, no computarà per al càlcul dels complements de pensions previstos als articles 35è, 36è, 37è i 38è del present Conveni o, si és el cas, dels acords substitutoris establerts en la clàusula addicional 6a. Aquest quart de paga, que tindrà caràcter anual, es meritara des de l'1 de gener fins al 31 de desembre i es pagarà el mes d'agost de cada any.

Article 20è.- Hores extraordinàries

1.- Conscients les parts de la greu situació de desocupació existent i amb l'objectiu d'afavorir la creació d'ocupació, convenen de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

- a) Hores extraordinàries habituals: reducció progressiva.

- b) Hores extraordinàries que vinguin exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents: realització.
- c) Hores extraordinàries necessàries per períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat que es tracti: manteniment, sempre que no sigui possible la utilització de les diferents modalitats de contractació temporal o parcial previstes per la Llei.

2.- El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior, en cada moment, a l'establert per les disposicions legals, excepte les treballades per a prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

3.- La prestació de treball en hores extraordinàries és voluntària.

4.- Les hores extraordinàries realitzades s'han de registrar dia a dia en una llibreta individual o sistema semblant, visada pel cap respectiu. Aquesta llibreta o document semblant ha d'estar a disposició del treballador, o en el seu poder, quan les seves característiques ho permetin.

5.- La Direcció de l'empresa ha d'informar trimestralment i per escrit al Comitè d'Empresa, als delegats de personal i delegats sindicals, del nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i, si és el cas, la distribució per seccions. També, en funció d'aquesta informació i dels criteris assenyalats abans l'empresa i els representants legals dels treballadors han de determinar el caràcter i naturalesa de les hores extraordinàries.

6.- Durant la vigència del present Conveni, per a la determinació del valor de l'hora extraordinària, es partirà d'un valor tipus per a l'hora ordinària, obtingut computant com a dividend l'equivalent a 17,25 pagues (a aquests efectes s'entén per paga la integrada pel sou més els augments per antiguitat, conceptes a) i b) de l'article 12è). El divisor serà la xifra de 1.700. Per al càlcul del divisor corresponent al personal amb jornada menor de la normal, el divisor anterior es reduirà d'acord amb la menor durada de la jornada.

Sobre el valor establert d'aquesta manera s'aplicarà un increment del 75 per cent.

Article 21è.- Estímul a la producció

En concepte d'estímul a la producció, el personal percebrà mitja paga, que es farà efectiva els mesos de setembre de cada any de vigència del Conveni.

Article 22è.- Plus de qualitat de treball

L'import d'aquest plus, que refon i substitueix els denominats plusos d'estímul a la producció, plus especial de conveni per qualitat de treball i plus

d'assistència i puntualitat, queda fixat en les quanties anuals que figuren en la taula següent:

CONCEPTE	Des de l'1.1.2007
Plus per qualitat de treball	1.930,98

Aquestes quantitats es faran efectives per dotzenes parts, abonables per mensualitats vençudes.

Quan la jornada de treball de l'empleat sigui inferior a la normal percebrà el plus proporcionalment a la jornada que realitzi, i es respectarà qualsevol situació més beneficiosa que gaudís individualment amb relació als plusos substituïts aquí.

Article 23è.- Guàrdies

1.- Les guàrdies diürnes en dissabte, diumenge o dia de festa tenen caràcter voluntari, excepte per als que hi estiguessin obligats el 31.12.95. Una vegada acceptada la realització de guàrdies, el compromís s'ha de mantenir almenys, durant un any.

2.- A cada empleat se li anotarà el temps en què les guàrdies que realitzi, i que seran sempre de vuit hores, excedeixin de la durada normal de la jornada per als altres treballadors. L'empleat té dret que se li concedeixi un dia addicional de descans quan el temps anotat arribi a, per acumulació dels excessos, un nombre d'hores equivalent al de la jornada normal el dia que gaudeixi el descans, o que mensualment se li aboni com a hores extraordinàries l'excés de temps treballat. L'opció entre les dues formes de compensació assenyalades correspon al treballador, que l'exercirà d'una sola vegada per a tot el període de vigència del Conveni.

3.- A qui presti guàrdies diürnes el dissabte, diumenge o dia de festa, el descans setmanal compensatori que, d'acord amb la Llei li correspon, se li concedirà en un dia laborable i, a més, se li abonarà un recàrrec del 75 per cent sobre el valor de les hores treballades en aquests dies.

Article 24è.- Plusos

1.- Plus de polivalència funcional

El personal del Grup Administratiu percebrà un plus de polivalència funcional, pagador en dotzenes parts mensuals, amb la quantia anual que figura a la taula següent:

CONCEPTE	Des de l'1.1.2007
Plus de polivalència funcional	1.057,57

Excepcionalment, els empleats que havent ostentat la categoria d'oficials o auxiliars administratius a 31.12.95 i percebessin en aquesta data algun o alguns dels complements suprimits expressament pel XVII Conveni, en quantia superior a l'establerta a la taula anterior, continuaran percebent l'excés, com a complement transitori fins que la seva quantia quedi totalment compensada amb els increments del nou plus de polivalència funcional.

2.- Plus de Serveis Generals

El personal del Grup Serveis Generals percebrà un plus de quantia anual, pagadora en dotzenes parts mensuals, i és la que figura en la taula següent:

CONCEPTE	Des de l'1.1.2007
Plus de Serveis Generals	1.057,57

Quan la jornada de treball de l'empleat sigui inferior a la normal percebrà el plus proporcionalment a la jornada que realitzi.

Aquests plusos tenen el mateix increment que els conceptes de l'art. 12.

CAPÍTOL QUART

JORNADA, VACANCES I L·LICÈNCIES

Article 25è.- Jornada i horaris

1.- La jornada màxima de treball per al sector, en còmput anual, és de 1.700 hores, en les quals estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori. L'esmentada jornada màxima es complirà d'acord amb les jornades i horaris de treball del personal que es defineixen en aquest mateix article i la normativa d'aplicació general.

2.- Es manté l'horari continuat actualment establert, que és el següent:

- Dilluns a divendres: 8 a 15 hores, en les quals estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.
- Dissabtes: 8 a 13.30 hores, en les quals estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.
- Festius els dissabtes compresos entre l'1 d'abril i el 30 de setembre de cada any.

3.- Alternativament, s'estableix l'horari partit que figura a continuació:

- Dilluns a dijous: 8 a 17 hores, amb 1 hora de pausa per a l'esmorzar.
- Divendres: 8 a 15 hores, en les quals estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.
- Del 23-V al 30-IX:
 - * Dilluns a divendres: 8 a 15 hores, en les quals estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.
- Festius tots els dissabtes de l'any.

L'horari partit és voluntari i s'oferirà per cada empresa als empleats que estimi convenient. Les acceptacions rebudes no poden aplicar-se en més del 25 per cent dels centres de treball de cada empresa, ni suposar més del 25 per cent dels empleats de cada banc. L'AEB ha de comunicar als sindicats signants del Conveni els centres afectats per la partició d'horari que es defineix aquí i les relacions nominals dels empleats afectats a cada centre, a mesura que els nous horaris es vagin implantant, així com les seves modificacions.

Des de l'entrada en vigor del Conveni, als empleats que realitzin l'horari partit definit en aquest punt en centres de treball radicats en municipis de cens superior a 50.000 habitants, se'ls abonarà per cada dia en què efectivament compleixin l'horari partit, en concepte d'ajuda alimentària, la quantia de 9 euros.

4.- Les empreses poden establir horaris, continuats o no, diferents per al personal directiu i auxiliar (inclosos els xòfers) en el mínim que necessiti, i per al personal de producció (gestors i visitadors), i adequar l'horari de servei al públic i, per tant, el del mínim de personal indispensable per a prestar-lo, al que tinguin altres entitats o establiments no bancaris de funció anàloga.

Subsisteix el sistema de torns aplicable als serveis mecanitzats.

5.- Els treballadors que tinguin jornades especials de durada més reduïda respecte a la normal, les mantindran amb la mateixa durada actual només si aquesta jornada és inferior a set hores, i tindran dret a entrar a la fèria a la mateixa hora que la resta del personal, ja que la sortida anticipada es considera com a condició de dret més beneficiosa.

6.- Excepcionalment, els dies laborables que en cada cas integrin la setmana natural en la qual cada localitat celebri la seva Festa Major anual, la jornada del personal serà de quatre hores de treball efectiu, i quan en determinades localitats els dies de festes reals no coincideixin amb els de la setmana definida abans, podran fer-se les variacions necessàries per a aconseguir aquesta coincidència, sempre que suposin el mateix nombre de dies laborables de reducció horària que haguessin correspost en l'esmentada setmana natural. Per a aquestes variacions serà sempre necessari l'acord formal previ de la Comissió Paritària.

7.- Es declara dia de festa no laborable el Dissabte Sant, per a les empreses compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Article 26è.- Vacances

- I. El personal inclòs en aquest Conveni té dret anualment a un període de vacances retribuïdes de vint-i-tres dies, en el qual no es computen dissabtes, diumenges ni festius. Es pot fraccionar fins en tres períodes, per al tercer període és necessari l'acord entre les parts. El personal que gaudeixi ininterrompudament d'almenys cinc dies de les seves vacances fora del període comprès entre l'1 d'abril i el 31 d'octubre de cada any, ambdós inclosos, pot ampliar les seves vacances anuals en un dia addicional.

Les vacances del personal que ingressi, reingressi o cessi en el transcurs de l'any, seran proporcionals als dies treballats durant l'any i es gaudiran en els dos primers casos quan ho permetin les necessitats del servei.

El personal que presti servei a les Illes Canàries i que gaudeixi les seves vacances a la Península tindrà una ampliació de cinc dies naturals en el seu període de vacances.

II. Període de gaudi de vacances

El període hàbil per al gaudiment de les vacances és el comprès entre l'1 de març i el 30 de novembre, ambdós inclosos, de cada any. No obstant això, el personal que ho sol·liciti, sempre que les necessitats del servei ho permetin, pot gaudir les seves vacances en la resta de dies de l'any.

III. Quadres de vacances

Els quadres de vacances han de confeccionar-se de manera que, llevat que succeeixin circumstàncies que aconsellin una altra cosa, en cadascun dels mesos de març a novembre gaudeixi les seves vacances el mateix nombre de personal de la plantilla de cada Dependència, s'exclou el personal del Grup Tècnic.

Per Dependència s'entén en el present apartat tant una oficina bancària com qualsevol de les seccions en les quals està organitzada, i cal ajustar-se als termes següents quant a la manera de fer el quadre de vacances per oficines bancàries o per seccions:

- Que els serveis quedin degudament coberts, procurant atendre els desitjos del treballador.
- Que l'extensió de la plantilla i l'organització per seccions de l'oficina permetin realitzar el quadre per secció, sense perjudici de la coordinació que ha d'establir-se entre tots quant al problema general de l'oficina.

El personal afectat per cada quadre de vacances ha de tenir la possibilitat de conèixer-lo, perquè es fixi al tauler d'anuncis, o de qualsevol altra forma que en faciliti el coneixement, almenys amb dos mesos d'antelació a la data de gaudiment.

Té preferència a l'hora de gaudir les vacances, salvades les necessitats del servei, el personal amb fills a càrrec seu que ho necessiti en època de vacances preescolars i escolars. Si hi ha coincidència en aquest punt, la preferència s'ha d'atorgar al de més antiguitat a l'empresa.

A aquests efectes, s'entén per època de vacances preescolars i escolars la que en cada cas disposi l'autoritat competent per raó de territori, i per edat escolar la definida pel Ministeri d'Educació i Ciència com a període legal de preescolarització i escolarització obligatòria, actualment des dels 3 anys d'edat fins als 16 anys, aquest període pot ampliar-se fins a dos anys més, quan documentalment s'acrediti que

aquest temps està essent empleat perquè l'alumne conclouï el cicle d'ensenyament escolar obligatori.

Quan concorrin dos o més treballadors que pretenguin gaudir les seves vacances en les mateixes dates, durant el període de vacances escolars, triarà sempre en primer lloc el més antic a l'empresa, sempre que els treballadors amb fills en edat escolar i preescolar puguin gaudir-les durant el període de vacances escolars, i d'entre aquests últims té preferència el de més antiguitat.

En cas de tenir també la mateixa antiguitat, té dret preferent el de més edat.

Els treballadors que gaudeixin les seves vacances en diversos períodes no tenen preferència per a triar el segon fins que no hagi triat el primer la resta del personal afectat pel quadre. De la mateixa manera es procedirà en el tercer amb relació al segon.

Els criteris de preferència operen dins de cada un dels dos grups següents:

- Primer grup: Administratius.
- Segon grup: Serveis Generals.

Les vacances del personal de cadascun dels grups indicats són independents de les de l'altre.

IV. Vacances del Grup de Tècnics

Les vacances del personal del Grup de Tècnics s'han de fixar de mutu acord entre l'empresa i el treballador. S'ha de tenir en compte, si és el cas, per al gaudiment de les vacances el fet de tenir fills en edat escolar i preescolar. Igualment, han de conèixer el seu període de vacances, pels mitjans habituals de l'empresa, almenys amb dos mesos d'antelació a la data del seu gaudi.

V. Supòsits d'interrupció de vacances

Si durant el gaudi de les vacances l'empleat pateix internament clínic, amb intervenció o sense quirúrgica, o malaltia greu, justificada i notificada a l'empresa en el termini de vint-i-quatre hores, no es computaran a l'efecte de vacances els dies que hagi durat aquest internament o malaltia. En aquest supòsit, els dies de vacances pendents es gaudiran quan les necessitats del servei ho permetin.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió de contracte de treball, previst en l'art. 48 E.T., es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent de la incapacitat temporal o a la del gaudi del

permís que per aplicació d'aquest precepte li correspondria en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al qual correspongui.

- VI. Durant la vigència del Conveni, cada treballador percebrà una quantitat en concepte de bossa de vacances, que tindrà el mateix tractament d'increment percentual que en el futur puguin tenir les retribucions de l'art. 12è, i la quantia del qual és la que figura a la taula següent:

Període de gaudi de vacances	Des de l'1.1.2007
Mesos de juny, juliol, agost o setembre	131,86
Mesos de març, abril, maig o octubre	210,98
Resta dels mesos	369,18

L'import de la bossa se satisfarà en proporció als dies de cada període establert en la taula anterior en què es gaudeixin les vacances.

Article 27è.- Llicències

1.- Les empreses, a sol·licitud dels seus treballadors, els concediran les següents llicències retribuïdes; sempre que no excedeixin de quinze dies a l'any:

- a) Per matrimoni del treballador: 15 dies ininterromputs.
- b) Per matrimoni d'ascendents, descendents o col·laterals fins al tercer grau: el dia que se celebri la cerimònia.
- c) Per bateig i primera comunió de descendents: mitja jornada corresponent al dia que se celebri la cerimònia.
- d) Dos dies pel naixement de fill, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas de defunció de fills la llicència serà de cinc dies. Quan per aquests motius el treballador necessiti fer un desplaçament que l'obligui a pernoctar fora de la seva localitat, la llicència s'ampliarà fins a dos dies més.

Adicionalment, pel naixement de fill, un dia més de llicència a gaudir dins dels 30 dies següents a la data del naixement.

- e) Per defunció de cònjuge: tres dies, que poden ampliar-se en dos dies quan el treballador hagi de fer un desplaçament que l'obligui a pernoctar fora de la seva localitat.
- f) Per mudança (fins i tot les que es realitzin dins d'una mateixa localitat): dos dies, excepte quan es tracti de trasllat a/o des de localitats situades fora de la Península, i en aquest cas la llicència és de tres dies.

La llicència per matrimoni no computa als efectes del límit al qual es refereix el paràgraf primer d'aquest mateix apartat.

Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de fer-les durant la jornada de treball.

2.- En el supòsit de part, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueix a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no un treball, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que se'n descompti la part que la mare hagués pogut gaudir abans del part.

En el supòsit de defunció del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar que l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, segons la normativa legal.

En el cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin l'activitat esmentada, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, i és compatible amb l'exercici del dret de paternitat.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nadó hagi de romandre hospitalitzat després del part, el període de suspensió pot computar-se, a instàncies de la mare, o si no n'hi ha, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment (tant preadoptiu com permanent), i en els casos de parts prematurs o hospitalització del fill/a després del part, cal ajustar-se al que estipulen les normes legals vigents.

Els períodes a què es refereix el present apartat poden gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador afectat.

2.Bis.- Suspensió del contracte de treball per paternitat.

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples, en dos dies més per cada fill a partir del segon, en els termes legalment previstos.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a què haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat.

3.- Les treballadores, per la lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions, podent-ne utilitzar una al principi i una altra al final de la jornada. Aquest permís el pot gaudir indistintament la mare o el pare en el cas que ambdós treballin. Amb caràcter alternatiu aquesta absència pot substituir-se per un permís retribuït de 15 dies naturals a continuació del descans de maternitat.

4.- Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe un menor de vuit anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi cap funció retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Té el mateix dret qui hagi de fer-se càrrec de l'atenció directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se, i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos en els apartats 3 i 4 d'aquest article, correspon al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha de preavisar l'empresari, amb quinze dies d'antelació, la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

5.- En els supòsits de suspensió o reducció de jornada per obligacions familiars establerts en aquest article, es facilitarà l'accés a les activitats formatives.

6.- Es concedirà permís per a l'acompanyament als serveis d'assistència sanitària de fills menors de vuit anys i de majors de primer grau de consanguinitat i afinitat que no puguin valer-se. En aquests supòsits, per tractar-se de permisos no retribuïts, el treballador i l'empresa poden establir mecanismes de compensació horària.

7.- El personal amb més de dos anys de servei efectiu a l'empresa pot sol·licitar els permisos no retribuïts següents:

- D'una setmana a un mes per necessitats familiars degudament acreditades, entre les que s'entén inclòs, entre altres, l'adopció a l'estranger i el sotmetiment a tècniques de reproducció assistida, que es pot ampliar fins a sis mesos per accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís no es pot sol·licitar més d'una vegada cada dos anys.
- Entre un i sis mesos per a finalitzar estudis superiors o doctorats.

Finalitzat el període de permís, es durà a terme la reincorporació l'endemà de la seva finalització, en el mateix lloc de treball on l'empleat prestava els seus serveis en iniciar el permís. El període de permís no computa a l'efecte d'antiguitat, comporta la suspensió temporal del contracte i baixa temporal a la Seguretat Social.

8.- Cada empleat té dret a quatre jornades de llicència retribuïda per any natural. Aquestes jornades de llicència es gaudiran, una vegada salvades les necessitats del servei, en les dates acordades entre la direcció de l'empresa i l'empleat que hagi de gaudir-les.

CAPÍTOL CINQUÈ

MOVIMENTS DE PERSONAL

Article 28.- Traslats

L'empresa, a banda dels casos de sanció, pot traslladar el seu personal sempre que, aquest, en doni el consentiment.

A falta d'acord i per necessitats del servei, l'empresa pot traslladar, més enllà del límit derivat del radi d'acció establert a l'article 30 d'aquest conveni, dins de cadascun dels grups professionals, entre el 5 per cent més modern a l'empresa i d'aquest el que pateixi menys perjudici, tot atenent els criteris i ordre de prioritats següents:

1. Trasllet anterior forçós no disciplinari.
2. Minusvàlids o treballadors dependents de tractament mèdic que no es pugui impartir a la plaça de destí.
3. Nombre de fills reconeguts com a beneficiaris per la Seguretat Social a efectes d'assistència sanitària.
4. Proximitat geogràfica del lloc per cobrir.

En qualsevol dels supòsits l'antiguitat a l'empresa és determinant per fixar el trasllat en cas d'igualtat en les prioritats.

Les empreses han d'afavorir el coneixement de les vacants que es pretengui cobrir a l'empara del que s'ha establert abans.

El treballador traslladat per necessitats del servei té preferència per ocupar les vacants del seu grup professional que es produeixin, en el termini de tres anys, a la plaça de la qual hagi estat traslladat.

Les despeses de trasllat de l'empleat i familiars que hi convisquin, i els de trasllat de béns mobles del treballador, són a càrrec de l'empresa.

Les empreses han d'ajudar el treballador a aconseguir habitatge a la plaça on sigui traslladat forçosament.

Els trasllats que sol·liciti el personal de la península que hagi estat destinat a Canàries, Ceuta, Melilla o a fora de l'Estat, i havent-hi estat més de cinc anys, s'han d'atendre amb preferència absoluta per a la població que vulgui de la península.

L'empresa ha de notificar la decisió del trasllat al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies a la data en què es faci efectiu.

No poden ser traslladats en els termes establerts en aquest article, sense mitjançar el seu consentiment, les persones en situació d'embaràs, lactància o reducció de jornada per tenir cura de fills.

Article 29.- Dietes i comissions de serveis

1.- Els viatges que originin les comissions aniran a càrrec de l'empresa.

2.- Des de l'entrada en vigor d'aquest conveni, la quantia diària de les dietes a què es refereix aquest article té el mateix tractament d'increment percentual que en el futur poden tenir les retribucions de l'article 12, i són, com a mínim, les corresponents segons l'escala següent:

DIETES	Des de l'1.1.2007
Pernoctant fora del domicili propi	28,02
Quan es pernocti al domicili propi	12,28

3.- Si les comissions de servei es prolonguen més de dos mesos, el personal té dret a una llicència especial d'una setmana, utilitzable exclusivament per a visitar els familiars amb qui conviu ordinàriament. Els viatges corresponents a aquestes llicències van a càrrec de les empreses. Aquestes llicències són independents de les vacances reglamentàries.

4.- Els representants legals dels treballadors no poden ser obligats a l'acompliment de comissions de servei durant el temps que exerceixin el seu càrrec.

Article 30.- Vacants en la mateixa plaça o pròximes

Les empreses poden cobrir les vacants existents mitjançant canvis de llocs de treball, que no tenen la consideració de trasllat ni de mobilitat geogràfica, dins d'una mateixa plaça o d'un radi de 25 km a comptar des del centre del municipi on els treballadors prestin els seus serveis a 30 de gener de 1996, o des d'on es traslladin voluntàriament, i els ingressats després d'aquesta data des d'on siguin destinats.

L'aplicació del radi de 25 km no implica el canvi entre les Illes.

Si el canvi és a una plaça diferent d'on prestava els seus serveis dins el radi de 25 km, les empreses han de col·laborar en la solució dels problemes derivats del transport que es poden generar com a conseqüència de l'aplicació d'aquesta norma.

Sense menyscabament de les facultats d'organització del treball de les empreses, aquestes, sempre que concorri la idoneïtat dels sol·licitants, han de tenir en compte les peticions voluntàries i les circumstàncies de la proximitat domiciliària del treballador.

Article 31.- Canvi de lloc de treball per raó d'embaràs

Si la feina que desenvolupa una dona embarassada pot posar en perill l'embaràs, segons prescripció facultativa, té dret que li sigui assignada una nova feina en les condicions adequades, sense reducció del salari, i tornar al lloc anterior una vegada finalitzi aquesta situació. Durant l'embaràs o lactància, la treballadora no ha de ser objecte de canvis de lloc de treball que impliquin destí a un altre municipi.

Article 32.- Excedències i reingressos

1.- El treballador que té una antiguitat a l'empresa d'almenys 1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys.

El treballador, en el termini d'un mes des de la seva sol·licitud, té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària. Els excedents han de sol·licitar el reingrés en l'últim mes del termini de durada de la seva situació i els que no ho facin perden tots els seus drets.

Als efectes dels terminis assenyalats abans es computa com a servei efectiu el temps d'interrupció laboral per acompliment de càrrecs públics.

2.- Aquestes excedències no es poden sol·licitar per prestar serveis a un altre banc, privat o oficial, ni a entitats o empreses competidores de la banca com ara institucions de crèdit, caixes d'estalvi, caixes rurals, societats de finançament, etc. L'excedent que presti servei a alguna d'aquestes entitats perd tots els seus drets a l'empresa bancària de la qual procedeixi.

3.- L'excedent voluntari que reingressa ha d'ocupar la primera vacant del seu nivell que es produeix en la mateixa plaça en què prestava els seus serveis en quedar en situació d'excedència. Mentre aquesta vacant no existeixi, pot ocupar, si ho vol, amb el sou del seu nivell consolidat, una vacant de nivell inferior en la mateixa plaça, sempre que l'empresa hi accedeixi, o ser destinat a una altra plaça en què hi hagi una vacant del seu mateix nivell.

4.- El temps d'excedència voluntària no es computa a cap efecte, però sí que s'hi computa el d'excedència forçosa.

5.- Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a l'atenció de cada fill, tant natural com adoptat o en els supòsits d'acollida -tant permanent com preadoptiva-, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència no superior a dos anys els treballadors per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se i no exerceixi cap activitat retribuïda.

El període que el treballador roman en situació d'excedència, conforme al que estableix aquest apartat, és computable a efectes d'antiguitat. I el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació del qual l'ha de convocar l'empresa, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional. En el cas de família nombrosa, s'ajustarà al que disposa en cada moment l'Estatut dels Treballadors (actualment article 46.3).

Article 33.- Personal interí

S'entén per personal interí el que es contracta per substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball, sempre que al contracte de treball s'especifiqui el nom del substituït i la causa de la substitució.

El personal interí no pot romandre en aquesta situació més de tres anys, i s'acumulen a aquests efectes els períodes servits de forma intermitent en el transcurs de sis anys consecutius.

El personal interí que presta servei en una mateixa empresa bancària durant tres anys té dret a un examen restringit per ser inclòs a la plantilla de l'empresa amb caràcter fix, si supera aquest examen.

Art. 33 bis- Protecció contra la violència de gènere

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestava els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, té dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment o les que es puguin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

Acabat aquest període, la treballadora pot optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decau l'obligació de reserva esmentada.

Les absències o faltes de puntualitat a la feina motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideren justificades, quan ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons sigui procedent, sense perjudici que aquestes absències la treballadora les comuniqui a l'empresa en la major brevetat.

En el supòsit de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, el període de suspensió té una durada inicial que no pot excedir sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

La treballadora víctima de violència de gènere té dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball en els termes establerts en aquest Conveni Col·lectiu o conforme a l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada.

En tot el que no preveu el present article, cal ajustar-se al que estableix la Llei 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

CAPÍTOL SISÈ

PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES

Article 34.- Malaltia

Amb efectes des de la data de signatura d'aquest conveni, el personal de banca, en cas de malaltia, té dret a percebre de l'empresa, durant divuit mesos, una percepció econòmica mensual total igual al 100 per cent de la que li correspondria si en aquest període hagués estat en actiu, per aplicació del conveni col·lectiu. No es percebrà en cap cas, sumades les prestacions econòmiques que pugui atorgar la Seguretat Social i el complement a càrrec de l'empresa, una quantitat superior a la percepció econòmica abans indicada.

Article 35.- Incapacitat permanent total per a la professió habitual

1.- Les empreses han de satisfer als treballadors que quedin en situació d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual o incapacitat permanent absoluta per a qualsevol professió, a partir de la data que es declara una o altra situació, una quantitat que, sumada a la pensió que l'invàlid percebi de la Seguretat Social com a conseqüència de la seva activitat bancària, li comporti una percepció total anual igual al 100 per cent de la que li correspondria si en la data esmentada estigués en actiu, exclòs el quart de paga establert a l'article 19.7, per aplicació del conveni, inclosa l'ajuda familiar, i una vegada deduïda la quota de la Seguretat Social a càrrec del treballador.

L'empresa ha d'abonar la quantitat al seu càrrec en dotze parts, una per cada mes natural.

2.- La quantitat complementària que es determina no s'alterarà en menys com a conseqüència de les revaloritzacions de pensions de la Seguretat Social acordades amb caràcter general mentre no variï el grau de la invalidesa reconeguda. Al contrari, si posterior al reconeixement d'una incapacitat permanent total per a la professió habitual es produeix, per revisió, el d'una incapacitat permanent absoluta per a qualsevol treball, la pensió a càrrec de l'empresa es redueix en la mateixa quantia en què s'incrementin les prestacions a càrrec de la Seguretat Social.

3.- Tenen la mateixa consideració als efectes d'aquesta qualificació els majors de 60 anys que tinguin una malaltia crònica que els impedeixi assistir amb assiduitat a la feina i que es jubilin a l'empara de la disposició transitòria tercera del text articulat de la Llei de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

4.- Si la incapacitat d'un empleat de banca es produeix com a conseqüència de violències exercides sobre ell quan està en acte de servei, l'empresa li ha de concedir la quantitat establerta en el punt 2 de l'article 38, amb els augments que li corresponguin durant el temps que li falta per fer seixanta-cinc anys; un cop s'ha arribat a aquesta edat, s'aplicaran les disposicions sobre incapacitat, com si en aquest moment se li declarés la incapacitat.

Article 36.- Jubilació

1.- El personal ingressat a l'empresa abans del 8 de març de 1980, i que estigui en actiu en la data d'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, es pot jubilar a petició pròpia o per decisió de l'empresa, des del moment en què faci 65 anys d'edat, amb la prestació econòmica a càrrec de l'empresa que més endavant s'indica.

2.- El personal ingressat a l'empresa abans del 8 de març de 1980, i que estigui en actiu en la data d'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, des del moment que faci 60 anys d'edat i compti amb 40 anys o més de servei efectiu en la professió, pot jubilar-se a petició pròpia, i percebre la prestació econòmica a càrrec de l'empresa que més endavant s'indica.

3.- El personal ingressat a l'empresa abans del 8 de març de 1980, i que estigui en actiu en la data d'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, des del moment que faci 60 anys d'edat, encara que no compti amb 40 anys de servei efectiu a l'empresa, pot jubilar-se per mutu acord amb l'empresa, amb la prestació econòmica a càrrec de l'empresa que més endavant s'indica.

4.- La prestació a càrrec de l'empresa, que se satisfà en dotze parts abonables per mensualitats vençudes, es determina mitjançant l'aplicació del percentatge PE de la fórmula que a continuació s'insereix, sobre les percepcions establertes en el conveni col·lectiu, calculades en còmput anual, exclòs el quart de paga establert a l'article 19.7, a la data en què es produeixi la jubilació de cada empleat.

Fórmula:

$$\frac{A(SNA - SS) - (B \frac{\sum BC}{84} 12)}{SNA} 100 = PE$$

A =	65 anys	100%
	60 a 64 anys amb 40 de servei.....	95%
	60 a 64 anys sense 40 de servei.....	90%

B =	65 anys	100%
	64 anys	92%
	63 anys	84%
	62 anys	76%
	61 anys	68%
	60 anys	60%

SNA = Salari nominal de conveni a 31.12.87, anualitzat, com si en aquesta data cada empleat hagués complert 60, 61, 62, 63, 64 o 65 anys d'edat, i es computen en aquest salari els augments que, per aplicació i en les quanties del conveni vigent el 31.12.87, li correspondrien, tant per venciment de triennis com per ascensos per mera antiguitat, fins a cadascuna de les edats esmentades.

SS = Quota de la Seguretat Social a càrrec de l'empleat a 31.12.87, anualitzada, calculada tenint en compte el grup de tarifa de cotització i la retribució que li correspondria en cadascuna de les edats de jubilació esmentades en el paràgraf anterior (SNA).

ΣBC = Suma de bases de cotització de l'empleat (període de l'1.1.81 a 31.12.87). A aquests efectes es computen, per determinar les bases de cotització en la forma establerta legalment, els havers que teòricament hagi percebut, segons l'apartat (SNA), calculats amb les taules salarials vigents en cadascun dels anys de referència, si aquests havers no arriben al topall de cotització per a cada grup de tarifa aplicable en cada cas i per a cadascun dels anys computats. Si aquestes retribucions superen els topalls esmentats, s'han de computar com a bases de cotització els topalls existents esmentats en cada any computat. Les bases determinades d'aquesta manera, corresponents al període de l'1.1.81 al 31.12.85, s'indexen d'acord amb la disposició transitòria tercera, número 1, lletra C, en la forma que preveu l'article 3, punt 1, regla 2, de la Llei 26/85 de 31 de juliol.

PE = Percentatge de prestació econòmica a càrrec de l'empresa.

$(B \frac{\Sigma BC}{84} 12)$ = El valor màxim d'aplicació d'aquesta expressió és de 2.631.300 (187.950 x 14), corresponent al topall de prestació de jubilació de la Seguretat Social.

5.- Excepcionalment, al personal ingressat a l'empresa abans del 8 de març de 1980 que estigui en actiu a l'entrada en vigor d'aquest conveni i tingui fets 54 anys o més d'edat el 19 de maig de 1988, se li continuarà aplicant el règim de prestacions complementàries de jubilació establert en el conveni col·lectiu subscrit el 26 de març de 1984, en lloc del que s'ha exposat en el punt 4 anterior.

6.- El personal contractat per les empreses a partir de 8 de març de 1980 tindrà a la seva jubilació tan sols els drets que en aquest moment li reconeix la legislació general que li és aplicable.

El que conté el paràgraf anterior no afecta el personal que canviï d'empresa i té vinculació laboral efectiva amb qualsevol de les empreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni a 31 de desembre de 1979.

L'acreditació d'aquesta última circumstància, que correspon sempre al treballador, li atorga els drets compresos en els cinc primers números d'aquest mateix article.

Article 37.- Viduïtat i orfandat

a) Viduïtat:

1.- S'estableix una pensió complementària a favor dels vidus dels treballadors morts -en actiu o en situació de jubilats o invàlids- a partir de 1969.

2.- La quantia d'aquesta pensió de viduïtat és complementària de la que correspongui pel Règim General de la Seguretat Social, havent d'arribar la suma d'ambdues quantitats al 50 per 100 de la base que es determina en l'apartat següent.

3.- La base per al càlcul de la pensió de viduïtat és el total de percepcions del causant, exclòs el quart de paga establert en l'article 19.7, deduïdes les quotes al seu càrrec de la Seguretat Social, en el moment de la mort, derivades de l'aplicació del conveni, inclosa l'ajuda familiar.

En el cas que el mort estigués en situació de jubilat o invàlid, la base mensual la determina la pensió de jubilació o invalidesa que percebés de la Seguretat Social, més, si escau, la prestació que pel mateix concepte percebés de l'empresa.

4.- Per ser considerats beneficiaris d'aquesta pensió és necessari:

- Que el vidu reuneixi les condicions exigides al Règim General de la Seguretat Social.
- No obstant l'anterior, els vidus que no hagin fet 40 anys i no tinguin fills gaudiran dels beneficis indicats i amb les mateixes exigències.

5.- S'extingeix automàticament la pensió complementària de viduïtat si deixa de percebre i s'extingeix la pensió de viduïtat que li correspon reglamentàriament de la Seguretat Social.

b) Orfandat:

1.- Queda establerta una pensió complementària en els casos d'orfandat produïts a partir de 1969, que ascendeix al 20 o al 30 per cent (aquest últim percentatge quan es tracti d'orfandat total) sobre les bases que es determinen d'igual forma que en els casos de viduïtat.

2.- La pensió complementària d'orfandat establerta s'aplica per a cadascun dels fills que reuneixen els requisits que exigeix la Llei de Seguretat Social i les disposicions complementàries.

3.- Si l'orfe es qualifica com a minusvàlid conforme a les disposicions vigents, la prestació s'estén fins a la seva recuperació, amb independència de l'edat, sempre que estigui incapacitat per al treball i percebi la prestació d'orfandat de l'organisme corresponent de la Seguretat Social.

c) Limitació per a aquestes pensions complementàries:

L'acumulació dels complements de pensions per viduïtat i orfandat no pot superar en cap cas el 100 per cent de les percepcions del causant en el moment de la mort derivades de l'aplicació del conveni, tant si estava en actiu com jubilat o invàlid.

Article 37.Bis.- Assegurança de vida

Coexistent amb les assegurances de vida que puguin tenir contractades les empreses, i amb independència d'aquestes i dels acords realitzats a l'empara de la clàusula addicional sisena d'aquest Conveni, a partir de l'1 de gener del 2008 s'estableix una assegurança col·lectiva de vida per un capital únic assegurat de 6.000 € per a tot el personal en actiu, el beneficiari del qual serà exclusivament l'últim cònjuge supervivent.

Article 38.- Mort en acte de servei

1.- L'empresa concedeix als vidus i/o orfes del treballador que mori com a conseqüència de les lesions patides en acte de servei la quantitat establerta en el punt 2, sempre que en la mort hi concorrin les condicions següents:

a) Que entre la prestació estricta del servei i la mort hi hagi un nexa indubtable de causalitat o ocasionalitat.

b) Que les lesions causants de la mort es produeixin:

1r. O per esdeveniment fortuït causat per un agent físic exterior, tret que es tracti d'un sinistre que, per la seva natura o generalitat, no sigui racionalment referible a les condicions en què es presta el servei, o essent-ho, escapi a l'ordre del que és humanament previsible.

2n. O per actes propis dels quals resulti víctima, tret que per la seva banda hi hagi imperícia, imprudència o no observança d'obligacions.

3r. O per actes d'un tercer.

2.- La quantitat que l'empresa ha de satisfer és la que per tots els conceptes retributius establerts en el conveni el treballador percebés en el moment de la seva mort, exclòs el quart de paga establert a l'article 19.7, deduïda, si escau, la renda que pugui percebre's si el risc està cobert per l'Assegurança Obligatòria d'Accidents de Treball o per qualsevol sistema d'assegurança establert o concertat per l'empresa. A aquests efectes, si l'assegurança dóna lloc a un lliurament de capital, s'estima la renda en un 6 per cent d'aquest capital.

L'empresa ha d'abonar la quantitat al seu càrrec en dotze parts, una en cada mes natural.

3.- Quan la mort d'un empleat de Banca es produeixi com a conseqüència de violències exercides sobre ell en acte de servei, l'empresa concedeix als vidus i/o orfes del treballador mort la quantitat establerta en el punt 2 d'aquest article, amb els augments que li correspondrien durant el temps que li faltés per fer els seixanta-cinc anys.

Article 39.- Edat de jubilació

Sense perjudici del que estableix l'article 36 i amb els objectius de procurar la millora de l'estabilitat en l'ocupació, la transformació de contractes temporals en fixos, el sosteniment de l'ocupació, la contractació de nous treballadors o qualssevol altres que s'adrecin a afavorir la qualitat d'ocupació, la jubilació tindrà lloc a petició pròpia o per decisió de l'empresa des del moment que el treballador faci 65 anys d'edat i sempre que reuneixi els requisits exigits per causar la corresponent pensió pública de la Seguretat Social.

CAPÍTOL SETÈ

BENEFICIS SOCIALS

Article 40.- Bestretes i préstecs al personal

1.- Prèvia petició motivada, qualsevol treballador té dret que se li avanci, com més aviat millor, la mensualitat corresponent al mes en curs.

2.- La quantia dels préstecs que les empreses concedeixen als seus treballadors no pot superar l'import de nou mensualitats i ha de destinar-se a cobrir necessitats peremptòries justificades. A aquests efectes s'entenen com a peremptòries les necessitats motivades per les causes següents:

- Matrimoni
- Trasl·lat fora de la plaça
- Mort del cònjuge o fills
- Obres a l'habitatge a causa de ruïna imminent
- Tramitació de divorci, separació o nul·litat matrimonial
- Naixement i adopció de fills
- Despeses generades a empleades per situacions de violència de gènere, acreditades en els termes establerts a la Llei, de què hagin estat víctimes.

Aquestes causes, que dispensen de la prova de peremptorietat, no són excloents. N'hi poden haver d'altres que, en canvi, han de provar la seva condició de peremptorietat.

3.- L'empleat té dret a la concessió de préstecs.

a) Amb el límit màxim de nou mensualitats, per atendre peticions formulades per les causes següents:

- Obres i reformes al domicili habitual de l'empleat.
- Assistència mèdica en cas de malaltia greu amb internament hospitalari.

b) Amb el límit màxim de cinc mensualitats, per atendre peticions formulades per les causes següents:

- Adquisició de mobiliari, estris domèstics i electrodomèstics.

- Compra de vehicle a nom de l'empleat. Aquesta denominació inclou la usualment anomenada "caravana".
- Pagament del seu IRPF i despeses d'escriptura, registre, IVA i plusvàlua per adquisició del seu habitatge habitual.
- Impost de Transmissions Patrimonials.
- Reparació d'averies de vehicle a nom de l'empleat, no produïdes per accident, i sempre que s'utilitzi habitualment al servei de l'empresa.
- Despeses sanitàries i assistència mèdica corresponents a atencions que no necessitin internament hospitalari o malalties no greus amb internament hospitalari.
- Despeses derivades d'estudis de postgrau de fills de l'empleat.

L'empleat ha de justificar que el préstec concedit s'ha utilitzat per a la finalitat sol·licitada.

4.- No es té dret a la concessió d'un nou préstec dels definits en aquest article mentre n'hi hagi un altre en vigor.

Si part del préstec concedit a l'empara del punt 3 està pendent, i sorgeix alguna de les causes específiques ressenyades al punt 2, es concedeix el préstec que pot correspondre a la nova necessitat, i es cancel·la, amb la concessió, el saldo anterior pendent.

5.- No es pot exigir una amortització superior al 10 per cent del total de les percepcions.

6.- Les bestretes i préstecs a què es refereix aquest article no produeixen interès.

7.- No hi ha incompatibilitat entre les bestretes del punt 1. i els préstecs dels punts 2. i 3. anteriors.

Article 41.- Habitatges

1.- Les empreses que d'acord amb les disposicions vigents tinguin arrendats habitatges als seus treballadors, essent la relació laboral la determinant de l'arrendament, no promouran el desnonament dels inquilins per cessació ferma i definitiva de la relació laboral en els casos següents:

- a) En el supòsit de mort del treballador mentre visqui el vidu sense contreure un nou matrimoni.
- b) En el mateix supòsit a què es refereix l'apartat anterior si no queda vidu, però sí amb fills menors d'edat, durant un termini de tres anys o fins que els fills arribin a la majoria d'edat, si aquest fet es produeix abans de complir-se el termini.

c) En el supòsit de jubilació, mentre visqui el jubilat, sempre que no tingui una altra relació laboral o ocupació i, un cop mort, mentre visqui el vidu sense contraure un nou matrimoni.

2.- El que estableix el paràgraf anterior no s'aplica si es tracta de treballadors que han d'ocupar l'habitatge no per la seva condició laboral sinó pels càrrecs específics que exerceixen (és el cas dels conserges i directius).

3.- Les empreses, tenint en compte l'excepcionalitat i urgència de les situacions contemplades en aquest paràgraf, han d'atendre les peticions de préstecs per a l'adquisició d'habitatges que poden formular els treballadors que hagin de deixar els habitatges de què són arrendataris, sempre que això sigui com a conseqüència de les causes 1a i 2a d'excepció a la pròrroga establerta a l'article 62 de la Llei d'arrendaments urbans vigent. Així mateix, han d'atendre preferentment les peticions dels qui tenen dret de tempteig o retracte per adquirir l'habitatge del qual són arrendataris i dels qui són traslladats forçosos, conforme a l'article 28 del conveni col·lectiu.

En el cas de crèdits que es concedeixin a partir de l'entrada en vigor del Conveni, el termini màxim d'amortització és de 20 anys, i tenen com a límit la data en què l'empleat faci 65 anys d'edat, i en cap cas poden ser superiors a 100.000 €. El tipus d'interès, anual i variable, aplicable a aquestes operacions, des de l'1 de gener de 2008, és l'EURIBOR a un any, o valor de referència que el substitueixi, més 0,15. L'EURIBOR de cada any es calcula d'acord al valor mitjà existent l'últim dia laborable del mes d'octubre de l'any anterior.

Des de l'1 de gener de l'any 2008 els crèdits existents actualitzaran el tipus d'interès al que estableix aquest conveni.

4.- Per a l'adquisició de primer habitatge, o canvi a causa de venda de l'anterior, les empreses han de concedir préstecs en les mateixes condicions de quantia, amortització i interès assenyalats, destinant-hi cada any la quantitat en euros resultant de multiplicar el nombre de treballadors que constitueixen la plantilla al 31 de desembre de l'any anterior a la data de la petició, per la quantia que figura en la taula següent:

CONCEPTE	Des de l'1.1.2007
Dotació anual per empleat	450

Si les concessions d'aquests préstecs no totalitzen la xifra calculada d'aquesta manera, la diferència no s'acumula per a l'any següent.

5.- En els supòsits anteriors, els treballadors, en cas de ser baixa a l'empresa, han d'abonar la quantia pendent del préstec o es constituirà hipoteca, amb les condicions generals de client per a la quantitat pendent d'amortitzar.

Article 42.- Ajuda escolar

Es recomana a les empreses, que no el tinguin en l'actualitat, l'estudi i l'establiment d'algun sistema de beques o ajuda escolar per als fills dels seus treballadors.

CAPÍTOL VUITÈ

DISPOSICIONS DIVERSES

Article 43.- Ingressos

1. - L'ingrés dels empleats s'ha de fer d'acord amb la legislació vigent.

A fi de facilitar la major transparència i informació en els processos de selecció de personal en els ingressos en què mitjanci prova col·lectiva o que es produeixin amb caràcter sistemàtic i estandarditzat en el transcurs d'un any, les empreses han de facilitar a la representació sindical amb caràcter previ la informació següent: perfil professional requerit, continguts de les diferents proves de selecció i objectius. També s'ha d'informar la representació sindical dels resultats.

2.- Amb la finalitat d'afavorir l'ocupació estable i les possibilitats de contractació directa al sector, les empreses que durant l'any natural mantinguin una mitjana ponderada de 90% d'ocupació fixa, prenent per aquesta mitjana ponderada les dades mensualment, poden acollir-se durant el següent any natural i dins dels límits disponibles per conveni col·lectiu, això és, una durada màxima de dotze mesos en un període de divuit mesos, als criteris establerts en l'apartat 1.b de l'Art. 15 de l'Estatut dels treballadors.

A aquest efecte, les empreses que facin ús de l'ampliació assenyalada en el paràgraf anterior han d'informar com a mínim anualment sobre la seva aplicació, facilitant les dades oportunes, a la representació dels treballadors.

Aquesta possibilitat s'ha d'aplicar per als contractes que es formalitzin a partir de la data d'entrada en vigor del present conveni col·lectiu.

Article 44.- Conciliació de la vida familiar i laboral

En els drets dels treballadors amb responsabilitats familiars i, especialment, en les circumstàncies que envolten la dona treballadora, les empreses han de tenir en compte en l'organització del treball la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral.

Article 45.- Productivitat

Les parts signants del present conveni comparteixen i assumeixen la preocupació per millorar la productivitat del sector.

Article 46.- Garantia d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació entre les persones

1. - Les relacions laborals a les empreses han d'estar presidides per la no-discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, adhesió sindical o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

2. - Els drets establerts en el present Conveni afecten per igual l'home i la dona d'acord amb les disposicions vigents a cada moment. Cap clàusula d'aquest Conveni pot ser interpretada en sentit discriminatori en els grups professionals, condicions de treball o remuneració entre treballadors d'un i altre sexe.

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra situació comparable.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a la persona d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones d'un altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en consideració a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris o adequats.

En tot cas, es considera discriminatòria qualsevol orde de discriminar directament o indirectament per raó de sexe.

3. – Les empreses han de realitzar esforços que tendeixin a aconseguir la igualtat d'oportunitats en totes les seves polítiques, en particular la d'igualtat de gènere, i adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

En el cas d'empreses de més de 250 treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix el paràgraf anterior han d'adreçar-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació en la forma que determini la legislació laboral.

Els plans d'igualtat poden contemplar, entre altres, matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball, afavorir en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Per a facilitar el seguiment de l'aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, les empreses han de facilitar anualment a la representació sindical les dades relatives a sexe, antiguitat a l'empresa, grup i nivell professional segons s'estableix a l'art 7, de manera que pugui seguir-se l'evolució de les plantilles des d'una perspectiva de gènere.

Article 47.- Formació

S'ha d'informar anualment la representació sindical dels treballadors dels plans de formació de l'empresa.

Els representants dels treballadors han de tenir accés a activitats formatives i al reciclatge tant durant el seu mandat com en concloure.

Igualment s'ha de facilitar l'accés a cursos de reciclatge a les persones que s'incorporin després d'excedència o disminució de jornada per obligacions familiars.

Article 48.- Comunicacions sindicals

1. Les empreses, sempre que disposin d'intranet com a eina usual de treball i d'informació als seus treballadors, han de posar a disposició de les representacions sindicals amb presència als comitès d'empresa un lloc particular, habilitat per a cada sindicat, on puguin difondre les comunicacions que periòdicament adrecin als seus afiliats i treballadors en general, dins el seu àmbit de representació.

Aquestes zones particulars han de ser recursos independents de gestió documental, d'accés públic de la plantilla i, exclusivament, de consulta per al personal, amb possibilitat d'avís de novetat dins el propi portal sindical.

El manteniment de les publicacions és responsabilitat dels administradors que cada sindicat designi a aquest efecte i d'accés restringit a aquesta finalitat.

2. Per a facilitar la comunicació, les empreses han de proporcionar un compte específic de correu corporatiu a cadascuna de les seccions sindicals d'empresa legalment constituïdes (LOLS), dels sindicats que ostentin la condició de més representatius en l'àmbit sectorial, si ho sol·liciten.

En l'àmbit de cada empresa s'ha de determinar, per acord entre l'empresa i la representació sindical, els termes i condicions dels enviaments relatius als correus que tinguin per destinataris la totalitat de la plantilla o un col·lectiu de treballadors.

3. Els comunicats, i els correus electrònics, han de tenir contingut estrictament laboral i relacionat directament amb l'exercici de les funcions de representació legal dels treballadors, sense que pugui utilitzar-se per altres fins, i està subjecte als mateixos controls tècnics i, si escau, de salvaguarda legals fixats per la Llei de protecció de dades de caràcter personal, igual que tota la informació que es difon a través d'aquests nous mitjans tècnics a les empreses.

El contingut de la informació del lloc particular de cada sindicat, i el de correus electrònics, s'ha d'ajustar al que preveu l'art. 4.2.e) de l'Estatut dels treballadors, tant de respecte a les persones com a les institucions.

En correspondència amb aquesta facilitat, en l'àmbit de l'empresa se suprimiran els taulers d'anuncis, excepte en aquells centres de treball on no es té accés a la intranet. Les seccions sindicals, en la mesura que facin servir aquests sistemes, hauran de reduir també el volum de comunitats tramesos a través dels mitjans tradicionals (fotocòpies, notes amb suport paper, telèfon, etc.).

Article 49.- Uniformes

La roba del personal uniformat de Serveis Generals l'han de pagar les empreses, que determinaran tot allò que es relaciona amb l'ús i conservació d'aquesta roba.

1.- Aquest personal té dret que se li facilitin anualment dos parells de sabates.

2.- La roba dels uniformes que s'ha de lliurar anualment al personal uniformat, tot alternant la d'hivern amb la d'estiu, ha de ser l'adequada al clima de la plaça respectiva. L'elecció del gènere tèxtil i del calçat s'ha de fer prèvia audiència dels representants del personal.

CAPÍTOL NOVÈ

REGLAMENT DISCIPLINARI

Article 50.- Classificació de faltes

L'empresa pot sancionar els treballadors que incompleixen les seves obligacions laborals, d'acord amb la qualificació de faltes que estableix aquest conveni, o que s'hi equiparen. Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Article 51.- Faltes lleus

Es consideren faltes lleus:

- 1r Els retards a l'entrada i avançar la sortida del lloc de treball, injustificats i que no arribin a sis en un mes.
- 2n Absentar-se del treball sense causa que ho justifiqui ni comptar amb permís del superior immediat, sempre que no excedeixi d'una hora i que no afecti greument el servei.
- 3r El tracte incorrecte o descortès amb el públic o els companys de treball.
- 4t No comunicar a l'empresa amb la diligència deguda els canvis de domicili, així com variacions en la situació familiar que puguin tenir incidència en la Seguretat Social, la Hisenda Pública, l'acció assistencial o el règim obligacional de l'empresa.
- 5è No informar els superiors, en les primeres hores de la jornada, de les causes d'absència al lloc de treball, tret que hi hagi motius justificats que ho impedeixin.
- 6è Negligència en el compliment dels deures laborals, quan no causin o derivi perjudici als interessos de l'empresa.
- 7è Faltar al lloc de treball un dia sense causa justificada.

Article 52.- Faltes greus

- 1r Faltar al lloc de treball, sense causa justificada, dos dies en un període de dos mesos.

- 2n La negligència en el compliment dels deures laborals, quan causi o derivi perjudici greu als interessos de l'empresa.

- 3r Els retards a l'entrada i avançar l'hora de sortida del treball, injustificats i que excedeixin de cinc en un mes; o que es reiterin en un període de tres mesos i superin el nombre de vuit, prèvia advertència al treballador; o que la suma d'aquests retards superi les hores d'una de les seves jornades laborals en un trimestre.

- 4t Interrompre o pertorbar el servei, sense justificació legal, realitzant o permetent al centre de treball qualsevol activitat aliena a l'interès de l'empresa.

- 5è No comunicar a l'empresa fets presenciats o coneguts que causin o puguin causar perjudici greu als interessos de l'empresa.

- 6è L'ocultació maliciosa d'errors propis i de retards produïts en el treball que causin perjudici a l'empresa.

- 7è La retenció, sense autorització del cap competent, de documents, cartes, dades, informes, etc. o la seva aplicació, destí o usos diferents dels que siguin procedents.

- 8è Registrar la presència d'un altre treballador valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta de control o alterant els controls d'entrada i sortida a la feina.

- 9è La reincidència o reiteració en falta lleu, dins un període de tres mesos, quan hagi mitjançat sanció per escrit, excepte les regulades en el punt 1 de faltes lleus que es regeixen pel que estableix el punt 3 d'aquest apartat de faltes greus.

Article 53.- Faltes molt greus

- 1r La transgressió de la bona fe contractual així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball.
- 2n El frau o deslleialtat en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de clients. Així mateix, la realització d'aquests últims fets sobre qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa.
- 3r La simulació de malaltia o accident, així com la realització d'activitats incompatibles amb la situació de baixa per malaltia o accident.
- 4t El trencament o violació de secrets de reserva obligada.
- 5è L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball.
- 6è La infracció a les normes de l'empresa comesa amb el propòsit d'ocultar, falsejar o emmascarar la veritable situació i naturalesa dels estats comptables o dels riscos contrets.
- 7è L'abús d'autoritat per part dels superiors.
- 8è L'assetjament sexual en els termes establerts en la Llei i en el Conveni Col·lectiu.
- 9è La indisciplina o desobediència en el treball.
- 10è La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- 11è Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballin a l'empresa o als familiars que convisquin amb ells.
- 12è La reiteració o reincidència en falta greu en un període de dotze mesos, sempre que hagi mitjançat sanció per escrit.

Article 54.- Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes que estipula aquest conveni. De qualsevol sanció, excepte l'amonestació verbal, s'ha de fer trasllat per escrit a l'interessat, que ha de justificar-ne la recepció o signar el justificant de recepció de la comunicació, sense que això suposi conformitat amb els fets.

No obstant el que estableix aquest capítol, l'empresa, atenent les circumstàncies concurrents, pot aplicar a les faltes qualsevol de les sancions previstes per a tipus de gravetat inferior, sense que aquesta disminució de la sanció impliqui variació en la qualificació de la falta.

Sancions màximes

Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:

a) Per faltes lleus:

- 1r Amonestació verbal.
- 2n Amonestació per escrit.
- 3r Suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.

b) Per faltes greus:

- 1r Suspensió d'ocupació i sou de fins a vint dies.
- 2n Trasllat forçós a una població diferent de la de residència habitual de l'empleat, per un termini màxim de tres anys, dins la mateixa província. A aquests efectes no es computen les suspensions del contracte de treball.
- 3r Inhabilitació temporal, per termini de fins a dos anys, per passar a nivells superiors.
- 4t Pèrdua temporal del nivell passant al nivell immediatament inferior, fins i tot si comporta canvi de grup, amb la seva repercussió econòmica, per un termini màxim d'un any.

- c) Per faltes molt greus:
- 1r Suspensió d'ocupació i sou de fins a sis mesos.
 - 2n Trasllat forçós a una població diferent a la de residència habitual de l'empleat.
 - 3r Pèrdua definitiva del nivell o grup amb la seva repercussió econòmica.
 - 4t Inhabilitació temporal per un termini de fins a quatre anys per passar a nivells superiors.
 - 5è Acomiadament.

Article 55.- Mesures cautelars

L'empresa, quan sigui necessari per a un millor coneixement del veritable abast i natura dels fets, pot decretar cautelarment la suspensió d'ocupació del treballador afectat per un termini màxim de dos mesos. El treballador està a disposició de l'empresa durant el temps de suspensió.

Article 56.- Prevenció de l'assetjament sexual

1. Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. Amb la finalitat de prevenir situacions d'assetjament sexual, l'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjables de caràcter o connotació sexual, i ha d'adoptar mesures oportunes a aquest efecte, i ha d'arbitrar procediments específics per a prevenir-los.

Amb aquesta mateixa finalitat, també es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

3. Amb independència de les accions legals que poden interposar-se al respecte davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'inicia amb la denúncia d'assetjament sexual davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

La denúncia dóna lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a això s'han d'articular les mesures oportunes a aquest efecte, l'empresa queda exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

S'ha de posar en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si ho sol·licita la persona afectada.

En les investigacions que s'han d'efectuar no s'ha d'observa més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els que hi han intervingut, i s'han de practicar totes les diligències que es considerin que condueixin a l'aclariment dels fets ocorreguts.

Durant aquest procés –que ha d'estar substanciat en un termini màxim de deu dies- tots els actants han d'observar una absoluta confidencialitat i reserva, perquè afecta directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat comporta entre altres mesures, sempre que el subjecte actiu estigui dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, la imposició d'una sanció.

CLÀUSULES ADDICIONALS

I

DISPOSICIONS FINALS

Clàusula addicional primera

L'Associació Espanyola de Banca pot negociar amb cadascuna de les centrals sindicals, que tenint legitimació suficient ho sol·liciti formalment, els termes de l'exercici de la seva acció sindical en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Clàusula addicional segona

A requeriment de les centrals o sindicats que subscriuen aquest conveni, les empreses de més de 250 treballadors incloses en el seu àmbit d'aplicació, han de descomptar en la nòmina mensual dels seus treballadors afiliats a aquestes centrals o sindicats, i amb el seu requeriment previ, l'import de la quota sindical corresponent.

El treballador interessat en la realització d'aquesta operació ha de trametre a la direcció de l'empresa un escrit en què ha d'expressar amb claredat l'ordre de descompte, la central o sindicat a què pertany, la quantia de la quota, i el número del compte corrent o llibreta de caixa d'estalvis a la qual ha de ser transferida. Les empreses han d'efectuar les detracions esmentades, tret d'indicació al contrari, durant períodes d'un any.

La direcció de l'empresa ha de lliurar còpia de la transferència a la representació sindical a l'empresa, si n'hi ha.

Clàusula addicional tercera

Les parts signants d'aquest conveni, davant de la creixent implantació de les tècniques d'informàtica, la correcta utilització de les quals afavoreix tant la productivitat com, fins i tot, la comoditat del treball, manifesten la seva intenció que aquestes tècniques no derivin cap a efectes contraris dels pretesos per una possible utilització deficient. En aquest sentit, s'ha de tenir una especial atenció als aspectes de seguretat i higiene que les tècniques esmentades poden oferir, inclosos els oftalmològics.

Clàusula addicional quarta

S'acorda adaptar l'actual Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua a les funcions establertes en el Reial Decret 1046/2003 d'1 d'agost, pel qual es regula el subsistema de formació professional contínua.

Clàusula addicional cinquena

En el text del conveni s'ha utilitzat el masculí com a genèric per englobar els treballadors i les treballadores, sense que això suposi ignorància de les diferències de gènere existents, a l'efecte de no fer una escriptura massa complexa.

Clàusula addicional sisena

En l'àmbit de cada empresa, mitjançant acord amb la representació dels treballadors, es poden regular o establir sistemes de previsió social, substitutius o complementaris, diferents de l'establert en els articles 35, 36 i 37 d'aquest conveni col·lectiu.

Clàusula addicional setena

1. Revisió 2007 amb efectes econòmics 2008

En el cas que l'Índex de Preus de Consum establert per l'Institut Nacional d'Estadística registrés a 31 de desembre de 2007 una variació acumulada respecte a 31 de desembre de 2006 superior al 2,75 per cent, s'ha d'efectuar una actualització salarial per l'excés sobre la xifra indicada.

Aquesta revisió salarial és el resultat d'addicionar a tots els conceptes retributius de l'article 12 del present Conveni per 2007, l'excés d'IPC abans descrit i s'ha de meritjar amb efectes econòmics l'1 de gener de 2008.

2.1 Increment salarial per l'any 2008

Per l'any 2008 i amb efectes econòmics des de l'1 de gener de 2008, s'ha d'aplicar el 2,00 per cent a tots els conceptes retributius de l'article 12 del present Conveni, que resultin de l'actualització salarial de l'apartat anterior.

2.2 . Revisió 2008 amb efectes econòmics 2008

En el cas que l'Índex de Preus al Consum establert per l'Institut Nacional d'Estadística registri a 31 de desembre del 2008 una variació acumulada respecte a 31 de desembre del 2007 superior al 2 per cent, s'efectuarà una actualització salarial per l'excés sobre la xifra indicada.

Aquesta revisió salarial serà el resultat d'addicionar a tots els conceptes retributius de l'article 12 del present Conveni per al 2008 l'excés d'IPC abans descrit i es meritara amb efectes econòmics l'1 de gener del 2008.

En virtut d'això, s'abonaran les diferències resultants, si escau, una vegada conegut aquest IPC definitiu.

3.1 Increment salarial per al 2009

Per a l'any 2009 i amb efectes econòmics des d'1 de gener del 2009, s'aplicarà el 2,00 per cent a tots els conceptes retributius de l'article 12 del present Conveni, que resultin de l'actualització salarial de l'apartat anterior.

3.2 Revisió 2009 amb efectes econòmics 2009

En el cas que l'Índex de Preus de Consum establert per l'Institut Nacional d'Estadística registri a 31 de desembre del 2009 una variació acumulada respecte a 31 de desembre del 2008 superior al 2 per cent, s'efectuarà una actualització salarial per l'excés sobre la xifra indicada.

Aquesta revisió salarial serà el resultat d'addicionar a tots els conceptes retributius de l'article 12 del present Conveni per al 2009 l'excés d'IPC abans descrit i es meritara amb efectes econòmics l'1 de gener del 2009.

En virtut d'això, s'abonaran les diferències resultants, si escau, una vegada conegut aquest IPC definitiu.

4.1 Increment salarial per al 2010

Per a l'any 2010 i amb efectes econòmics des d'1 de gener del 2010, s'aplicarà el 2,00 per cent a tots els conceptes retributius de l'article 12 del present Conveni, que resultin de l'actualització salarial de l'apartat anterior.

4.2 Revisió 2010 amb efectes econòmics 2010

En el cas que l'Índex de Preus de Consum establert per l'Institut Nacional d'Estadística registri a 31 de desembre del 2010 una variació acumulada respecte a 31 de desembre del 2009 superior al 2 per cent, s'efectuarà una actualització salarial per l'excés sobre la xifra indicada.

Aquesta revisió salarial serà el resultat d'addicionar a tots els conceptes retributius de l'article 12 del present Conveni per al 2010, l'excés d'IPC abans descrit i es meritarà amb efectes econòmics l'1 de gener del 2010.

En virtut d'això, s'abonaran les diferències resultants, si escau, una vegada conegut aquest IPC definitiu.

Disposició final primera

Amb idèntic termini de vigència del conveni, es constitueix una comissió amb la tasca específica de conèixer i pronunciar-se sobre qualsevol qüestió d'interpretació que li sigui demanada del que estipula el conveni.

Aquesta comissió la integren un màxim de 12 membres, cadascuna de les parts signatàries en designarà un màxim de 6; almenys 2 dels membres designats per cada part han d'haver format part de la Comissió Negociadora del Conveni.

En els trenta dies següents a la constitució, la comissió ha d'aprovar el seu propi reglament, en el qual, entre altres aspectes, s'ha de regular amb tota la precisió possible tot allò que es refereix a secretaria, convocatòries i reunions.

Disposició final segona

Durant la vigència del conveni es constituirà una comissió d'"Estudi i anàlisi del Conveni Col·lectiu", integrada per les parts signants; la seva primera tasca és redactar el seu reglament i establir els mitjans, tant humans com materials, per desenvolupar el seu treball. Les conclusions a què arribi aquesta comissió s'elevaran a la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu de Banca.

ANNEX
TRANSPOSICIÓ DELS TRIENNIS DE CAP MERITATS
ABANS DE L'1.1.96 A LA NOVA ESCALA DE NIVELLS

SITUACIÓ ANY 95	SITUACIÓ NOVA
Triennis de direcció	Nivell
Cap 1a	I
Cap 2a	II
Cap 3a	III - IV
Cap 4a	VI - VII
Cap 5a	VI - VII
Cap 6a	VIII