XXII CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Disposición preliminar.

1.- Las referencias que en los artículos siguientes se hagan al "convenio" sin más especificaciones se entenderán hechas al presente Convenio Colectivo.

2.- Cuando en el presente Convenio se habla de "las Empresas" sin otra precisión debe entenderse las Empresas bancarias a las que el Convenio afecta, conforme a su Artículo 2º.

3.- Las expresiones "personal" y "trabajadores" utilizadas en los artículos siguientes comprenden a todos los empleados incluidos en los grupos a que se refiere el artículo 7º del Convenio, salvo que del contexto de los artículos se deduzca que se refieren solamente a alguno o algunos de dichos grupos.

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las Empresas bancarias, las Cámaras de Compensación Bancaria y cuántas empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de empresa bancaria, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 2011 o que ingrese con posterioridad.

Quedan excluidas las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes: Director General, Director o Gerente de la Empresa, Subdirector General, Inspector General, Secretario General... En todo caso, para la exclusión se requiere de modo indispensable que su retribución sea superior a la máxima establecida en el presente Convenio.

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado.

El trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas bancarias españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española.

Dicho trabajador tendrá como mínimo los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español.

El trabajador y el empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción española.

Artículo 3º.- Convenios anteriores.

Sustituye el presente Convenio al anterior, homologado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 1 de agosto de 2007 y publicado en el B.O.E del 16 de agosto del mismo año.

Artículo 4º.- Vigencia del Convenio.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el B.O.E.

El término de vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las Asociaciones empresariales o Sindicatos legitimados para negociar, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada en el período comprendido entre el 1º de octubre y el 31 de diciembre del año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 5º.- Cláusula general de compensaciones y absorciones.

1.- El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Normas de Obligado Cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las Empresas.

2.- Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Artículo 6º.- Unidad del Convenio.

El articulado del Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

CAPITULO SEGUNDO

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 7º.- Grupos profesionales.

1. Técnicos. Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

   Quedan expresamente incorporados a este grupo los Titulados universitarios que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

   La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo de Técnicos es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

   A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles I a VIII.

   El Director de una oficina bancaria tendrá como mínimo el Nivel VI.

2. Administrativos. Son aquellos trabajadores que poseyendo la formación suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos bancarios -administrativos o de gestión-, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

   Quedan expresamente incorporados a este Grupo los cometidos atribuidos en el XVI Convenio a las categorías de Oficiales y Auxiliares Administrativos y Telefonistas, así como los de marketing telefónico.

   A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles IX al XI.

3. Servicios generales. Está integrado por quienes realicen servicios y trabajos no específicamente bancarios, tales como conserjería, vigilancia, conservación, limpieza y cualesquiera otros de análoga naturaleza.

   A efectos de retribución se encuentran distribuidos en los niveles IX al XII. El Nivel XII quedará reservado al personal de limpieza.

Artículo 8º.- Trabajos de superior Grupo.

Los trabajadores que realicen funciones de un Grupo profesional superior por un período de 6 meses en un año u 8 meses en dos años, pasarán a pertenecer al nuevo Grupo profesional con el nivel retributivo correspondiente al trabajo desempeñado.

Artículo 9º.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

Los Técnicos a los que les fueran retirados los poderes podrán desempeñar las funciones del Grupo Administrativo, en virtud de acuerdo con la empresa o, en su defecto, por decisión de aquélla con límite de tres años, manteniendo tanto su pertenencia al Grupo profesional como el sueldo correspondiente a su nivel.

Artículo 10º.- Ascensos.

La promoción del personal a superior nivel y/o Grupo se producirá según las formas siguientes:

I. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

II. Por antigüedad, computándose el tiempo servido en cada Grupo y nivel del modo siguiente:

1. En el Grupo Administrativo se pasará al nivel X transcurridos seis años en el nivel XI; y de igual modo del nivel X para con el nivel IX. A estos efectos se computará el tiempo que el trabajador haya pertenecido al Grupo de Técnicos.

   Exclusivamente a efectos retributivos, el personal del nivel IX con 24 años de servicio en el Grupo Administrativo quedará equiparado salarialmente al nivel VIII mediante la percepción de la diferencia de sueldo entre ambos niveles. A estos efectos, también se computará el tiempo que el trabajador haya pertenecido al Grupo de Técnicos, siempre que en el momento de cumplir los 24 años de servicio pertenezca al Grupo Administrativo.

   Alternativamente al sistema previsto en el párrafo anterior, la equiparación salarial al nivel VIII de personal administrativo nivel IX también se producirá al cumplirse veinte años de antigüedad en el grupo administrativo y treinta en la empresa. Quienes tuvieran esta condición antes del 1 de enero de 2011, cobrarán desde dicha fecha y quienes la cumplieran durante el resto de vigencia del mismo, cobrarán desde la fecha de cumplimiento de la condición.

2. En el Grupo de Servicios Generales se pasará del nivel XI al X y de éste al IX después de prestar servicios seis años en cada uno de los primeros.

III. Por capacitación, del modo siguiente:

1. Al menos un 10 por ciento de la plantilla del Grupo Administrativo se reservará para empleados que deseen ascender al nivel IX por capacitación, y otro 10 por ciento de los empleados que estén en el nivel XI de dicho Grupo para quienes deseen ascender al nivel X por capacitación.

   En los porcentajes del nivel IX y X por capacitación no se computarán a los que alcancen tales niveles por antigüedad, de tal forma que una vez cumplido el plazo señalado los empleados por capacitación producirán vacante en su respectivo porcentaje, si bien conservarán siempre los derechos que por tal condición tengan reconocidos.

   Anualmente la empresa publicará los cálculos a que se refieren los dos párrafos anteriores a nivel de empresa al efectuar la oportuna convocatoria. Esta deberá realizarse dentro del primer semestre del año siguiente al cierre del censo, tomando efecto los ascensos el 1 de enero del citado semestre, incluso si el plazo de realización se superase.

   Podrán participar en estas promociones los empleados de los Grupos Administrativo y Servicios Generales que cuenten con una antigüedad en la empresa de al menos dos y cuatro años respectivamente.

   Cuando un trabajador del Grupo Servicios Generales con nivel IX acceda al nivel X del Grupo Administrativo, se le mantendrá transitoriamente el sueldo de aquél. La diferencia entre ambos sueldos se irá reduciendo a medida que se produzcan nuevos devengos de trienios y en la cuantía de éstos, y el trabajador percibirá el sueldo del nivel a que hubiese ascendido a partir del momento en que el importe de los trienios devengados desde que ascendió a dicho nivel sea igual o superior a la citada diferencia de sueldos.

2. Las empresas quedan obligadas a convocar anualmente un número de promociones al nivel VIII del Grupo Técnico equivalente al 20 por ciento de los empleados incorporados dentro del año al citado nivel.

   Podrá participar en estas promociones el personal administrativo del nivel IX y X con tres años de antigüedad en la empresa.

   Las empresas podrán efectuar las convocatorias que estimen oportunas hasta un máximo de cuatro al año.

De no haberse convocado a 31 de diciembre de cada año el porcentaje indicado, durante el primer semestre del año siguiente se realizarán las oportunas convocatorias, tomando efectos los ascensos el 1 de enero del citado semestre.

3. Los Tribunales, designados en la forma que se establece en el Artículo 11 del presente Convenio, efectuarán la selección y pruebas a que se refiere el párrafo siguiente.

4. La selección de los que deseen ascender y las pruebas de capacitación se harán cuidando de evitar esfuerzos memorísticos y prácticos que puedan resultar inútiles, de conciliar los aspectos teóricos y prácticos que sean de interés en los programas, los cuales deben darse a conocer con la debida anticipación, y de asegurar el máximo acierto para la elección de los que lo merezcan por su espíritu de trabajo y servicio.

5. Las empresas, aprovechando las vacantes que se produzcan, procurarán destinar a los empleados ascendidos por capacitación a trabajos en los cuales puedan ejercitar la capacidad que acreditaron.

6. El personal que disfrute de una excedencia para cuidado de hijos menores o familiares tendrá derecho a participar en los exámenes de promoción que se realicen en el banco mientras esté en esta situación.

IV. Por decisión de la empresa dentro del Grupo profesional, si comporta mejora para el trabajador.

V. Los ascensos de nivel, salvo en los supuestos de antigüedad y capacitación, se consolidarán a los seis meses de haber accedido al mismo.

VI. El personal ascendido al Nivel VIII no podrá percibir, a partir de la fecha en que le correspondería hipotéticamente la asimilación al Nivel VIII por aplicación del párrafo segundo del apartado II.1 de este artículo, cantidad inferior a la que pudiera corresponderle por Convenio en tal situación. Mientras hubiere tal diferencia su importe figurará en el recibo de haberes bajo el concepto "diferencia artículo 10.VI".

Artículo 11º.- Tribunales de exámenes.

La empresa designará el Tribunal que ha de juzgar los exámenes de capacitación, en el que estarán representados los sindicatos.

Esta representación recaerá necesariamente en un empleado de la propia empresa elegido por los sindicatos más representativos, con la cualidad de representante de los trabajadores y que posea como mínimo el nivel objeto de la convocatoria.

Todos los miembros de los tribunales estarán equiparados en sus facultades y obligaciones.

CAPITULO TERCERO

RETRIBUCIONES

Artículo 12º.- Conceptos retributivos.

1.- Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado únicamente por los siguientes conceptos:

a) Sueldo.
b) Aumentos por antigüedad.
c) Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
d) Participación en beneficios.
e) Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.
f) Estímulo a la producción.
g) Horas extraordinarias.
h) Pluses.

2.- Los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior tendrán el contenido y alcance que se establecen en los artículos siguientes.

3.- A efectos de la aplicación de los artículos siguientes se entiende por "paga" o "mensualidad" la dozava parte del sueldo y de los aumentos por antigüedad que perciba efectivamente cada trabajador.

4.- En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con el trabajador, se podrá sustituir parte de los conceptos del Convenio por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del monto bruto anual del salario de Convenio y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En estos supuestos las ofertas de la empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla, de las mismas se informará previamente a la representación sindical y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio.

Artículo 13º.- Sueldos.

1.- Los sueldos del personal según su Nivel serán los que figuran en las siguientes tablas:

Grupo de Técnicos

Nivel	Desde 1.1.2011	Desde 1.1.2012	Desde 1.1.2013	Desde 1.1.2014
I	33.644,10	33.644,10	34.064,65	34.575,62
II	29.091,75	29.091,75	29.455,40	29.897,23
III	24.604,44	24.604,44	24.912,00	25.285,68
IV	23.442,22	23.442,22	23.735,25	24.091,28
V	20.268,86	20.268,86	20.522,22	20.830,05
VI	18.978,33	18.978,33	19.215,56	19.503,79
VII	18.031,59	18.031,59	18.256,98	18.530,83
VIII	17.084,49	17.084,49	17.298,05	17.557,52

Grupo de Administrativos

Nivel	Desde 1.1.2011	Desde 1.1.2012	Desde 1.1.2013	Desde 1.1.2014
IX	15.787,52	15.787,52	15.984,86	16.224,63
X	14.066,07	14.066,07	14.241,90	14.455,53
XI	12.639,39	12.639,39	12.797,38	12.989,34

Grupo de Servicios Generales

Nivel	Desde 1.1.2011	Desde 1.1.2012	Desde 1.1.2013	Desde 1.1.2014
IX	15.787,52	15.787,52	15.984,86	16.224,63
X	14.066,07	14.066,07	14.241,90	14.455,53
XI	12.639,39	12.639,39	12.797,38	12.989,34
XII (hora)	3,26	3,26	3,30	3,35

2.- Los sueldos a que se refiere el apartado anterior son anuales y se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

Artículo 14º.- Aumentos por antigüedad.

1.- Durante la vigencia del Convenio la retribución en función de la antigüedad se determinará en la forma establecida en los tres artículos siguientes.

2.- No deben confundirse antigüedad y tiempo de servicio efectivo en la Empresa, de forma que la pérdida total o parcial de aquélla no llevará consigo, pues es elemento de hecho, disminución de éste.

3.- Siempre que el Convenio se refiere a aumentos por antigüedad, a "trienios" o a "percepciones por antigüedad" se entenderá hecha la referencia a las cantidades devengadas conforme a los artículos 15 y 16.

Artículo 15º.- Antigüedad en la empresa.

1.- Durante la vigencia del Convenio regirá un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en la Empresa, que se regulará por lo establecido en los párrafos siguientes.

2.- Se computará la antigüedad en la Empresa por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella.

Los trienios, y en general los aumentos por tiempo de servicios, se considerarán vencidos en todo caso el primer día del mes en que lo cumpla.

3.- Las cuantías de los aumentos por antigüedad serán las que figuran en la siguiente tabla:

	Cuantía a la hora por cada trienio		
	2011 / 2012	2013	2014
Grupo Servicios Generales, Nivel XII	0,18	0,18	0,18
	Cuantía anual por cada trienio		
	2011 / 2012	2013	2014
Personal titulado con jornada incompleta	218,58	221,31	224,63
Resto del personal	437,14	442,60	449,24

4.- El importe de los trienios se hará efectivo por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas, salvo el de los correspondientes a los operarios del Nivel XII, cuya cuantía mensual o diaria se hará efectiva en función del número de horas en que presten sus servicios.

Artículo 16º.- Antigüedad en el Grupo de técnicos.

1.- Además de los trienios por antigüedad en la Empresa, los Técnicos percibirán por cada tres años completos de servicios efectivos en un mismo nivel de su Grupo, trienios de la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

Nivel	2011 / 2012	2013	2014
I	499,09	505,33	512,91
II	380,03	384,78	390,55
III y IV	329,04	333,15	338,15
V	270,45	273,83	277,94
VI y VII	181,48	183,75	186,51
VIII	141,79	143,56	145,71

2.- Estos trienios en lo que respecta a los Técnicos de nivel I a VI inclusive, únicamente se devengarán por el tiempo en que hayan ostentado u ostenten la condición de apoderados.

3.- A los Técnicos de nivel I a VI que hubieran perdido sus poderes se les mantendrán los trienios de antigüedad en el Grupo de Técnicos devengados hasta la fecha de la retirada de poderes. Bien entendido que, en lo sucesivo no devengarán nuevos trienios de esta naturaleza.

4.- Cuando un Técnico cambie de Nivel dentro de los de su Grupo se le mantendrán los trienios que tuviera en los niveles que hubiera estado con anterioridad. Dichos trienios serán de la cuantía correspondiente al Nivel en que el devengo se produjo. Si al tiempo de producirse el cambio tuviera corrida una fracción de trienio, ésta se computará a efectos de devengo del primer trienio correspondiente al nivel a que hubiera pasado.

Los trienios de jefatura devengados antes del 1.1.96 se percibirán de acuerdo con la transposición a la nueva escala de niveles que figura en Anexo.

5.- Los trienios a que se refiere este artículo se satisfarán por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

Artículo 17º.- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

Todo el personal en cada uno de los meses de julio y diciembre tendrá derecho a una gratificación extraordinaria.

Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por sueldo y por antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

Artículo 18º.- Participación en beneficios.

1.- Durante la vigencia del Convenio el personal percibirá una participación en beneficios que se determinará en la forma que establecen los párrafos siguientes.

2.- Si el 10 por ciento del montante del dividendo líquido abonado a los accionistas no superase en la Empresa el importe de un cuarto de paga, también líquido, el personal percibirá el equivalente a una paga completa. Si el 10 por ciento del dividendo líquido fuese superior a un cuarto de paga e inferior a media paga, también líquidos, el personal percibirá el importe de paga y cuarto, y así sucesivamente esta percepción se incrementará en los cuartos de paga necesarios para absorber, en su caso por exceso, aquella diferencia.

En cualquier caso y durante la vigencia del presente Convenio no se percibirá por este concepto un número de cuartos de paga inferior al abonado por cada Empresa en 2010, ni superior a 15 cuartos de paga (3,75 pagas).

3.- La participación en beneficios del personal de los bancos extranjeros, bancos industriales y de negocios y Cámaras de Compensación Bancaria, se aplicará en los siguientes términos:

a) Bancos extranjeros.- El personal percibirá tantos cuartos de paga como el personal del banco comercial de categoría nacional que más haya percibido por aplicación estricta del párrafo 2 anterior (15 cuartos de paga, es decir, 3,75 pagas).

b) Bancos industriales y de negocios, creados y transformados al amparo de la Ley de Ordenación del Crédito y de la Banca de 14 de abril de 1962.- Se hallará la media aritmética de los cuartos de paga que, por aplicación estricta del párrafo 2 anterior hayan sido satisfechos por los bancos comerciales de categoría nacional. El número representado por esa media aritmética, redondeado en su caso por exceso, será el número de cuartos de paga que percibirá el personal de estos bancos.

c) Cámaras de Compensación Bancaria.- Tendrá igual regulación que la de los bancos industriales y de negocios figurada en el apartado b) anterior.

4.- La participación en beneficios a que se refieren los párrafos anteriores se considerará devengada el 31 de diciembre de cada año, y se hará efectiva en la cuantía de una paga completa en diciembre de 2011, 2012, 2013 y 2014. El exceso que sobre dicha cuantía pudiera corresponder, conforme a los párrafos anteriores, se hará efectivo dentro del primer semestre del ejercicio siguiente.

Artículo 19º.- Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales.

1.- Durante la vigencia de este Convenio únicamente regirán las asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales establecidas y reguladas en el mismo, u otras disposiciones vigentes no modificadas o suprimidas expresamente en este Convenio. El plus de transporte queda expresamente absorbido.

2.- El personal con antigüedad inferior a tres años encuadrado en la plantilla de las Empresas con Nivel XI del Grupo de Administrativos percibirá una asignación transitoria, que se devengará por mensualidades en los doce meses naturales del año, dejándose de percibir en el momento en que cada interesado comience a devengar aumentos por antigüedad, con la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

CONCEPTO	2011 / 2012	2013	2014
Asignación transitoria	63,56	64,35	65,31

3.- La llamada compensación de fiestas suprimidas a que tiene derecho el personal integrado con anterioridad al 7 de febrero de 1958 y el ingresado con posterioridad a dicha fecha que la hubiere venido percibiendo como condición más beneficiosa, se determinará sobre la base resultante de computar 14 pagas como dividendo. El divisor será 1.700.

4.- Las indemnizaciones por residencia, además de en las pagas ordinarias y extraordinarias de julio y diciembre, se abonarán también en las pagas fijas y garantizadas que por cualquier otro concepto perciba el personal.

5. Quienes a 31.12.95 ostentaran la categoría de Conserjes tendrán derecho a vivienda o, en defecto de ésta, a una asignación anual, que desde la entrada en vigor de este Convenio tendrá el mismo tratamiento de incremento porcentual que en el futuro puedan tener las retribuciones del art. 12º de este Convenio.

En consecuencia, la asignación anual es la que figura en la siguiente tabla:

CONCEPTO	2011 / 2012	2013	2014
Asignación conserjes	274,43	277,86	282,03

6. Plus transitorio.- En las sucursales y agencias con autonomía operativa el apoderado que tenga atribuida de modo específico la responsabilidad del funcionamiento administrativo u operativo de la misma percibirá un plus transitorio mientras se encuentre en el Nivel VIII ó VII, con cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

CONCEPTO	2011 / 2012	2013	2014
Plus transitorio	588,47	595,83	604,77

Dicha cantidad se hará efectiva por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

7. A partir del año 2007, inclusive, se abonará un cuarto de paga en concepto de "mejora de la productividad", que no será pensionable a ninguno de los efectos de los complementos de pensiones recogidos en este Convenio. Por lo tanto, no computará para el cálculo de los complementos de pensiones contemplados en los artículos 35º, 36º, 37º y 38º del presente Convenio o, en su caso, de los acuerdos sustitutorios establecidos en la cláusula adicional 4ª. Este cuarto de paga, que tendrá carácter anual, se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y se pagará en el mes de agosto de cada año.

8. Percepción RAE. Se establece la posibilidad de recibir una percepción adicional de carácter variable, sin repercusión en tablas, y por lo tanto no consolidable ni pensionable, dependiendo de la evolución del siguiente indicador sectorial:

- Indicador: RAE (Resultado de la Actividad de Explotación) sectorial, comunicado por Banco de España a AEB, de la actividad bancaria en España, referida al ejercicio 2010, y a perímetro homogéneo de comparación, de tal manera que la base de comparación respecto a las Entidades consideradas en cada uno de los ejercicios tiene que ser homogénea con la de referencia tomada (2010).

La cuantía de la citada gratificación, en caso de corresponder, estará en función del crecimiento del RAE sectorial de los ejercicios 2012, 2013 y 2014, respecto del RAE sectorial del ejercicio 2010, según la siguiente tabla:

Incremento RAE sectorial del ejercicio sobre la base de comparación 2010	Percepción única sobre el Salario anual de Convenio (conceptos artículo 12)
Igual o superior al 5%	0,50%
Igual o superior al 10%	0,75%
Igual o superior al 20%	1,00%
Igual o superior al 30%	1,25%

Una vez disponga la AEB de los datos del RAE sectorial del ejercicio de que se trate, facilitados por Banco de España, lo comunicará previa verificación por la Comisión Paritaria del Convenio, a las entidades del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para que, en su caso, puedan proceder al pago de la gratificación que corresponda, la cual se abonará en un solo pago, dentro del primer semestre del año siguiente al de aplicación, se devengará desde el 1 de

enero hasta el 31 de diciembre del ejercicio de que se trate y se calculará sobre el salario anual, a 31 de diciembre de dicho ejercicio, según los conceptos del artículo 12 del Convenio.

Excepcionalmente y con independencia de la percepción variable regulada en los párrafos anteriores, en el caso de que el RAE sectorial del ejercicio 2014 superase el del ejercicio 2010, con efectos desde el 1 de Enero de 2015, se consolidará un 0,25% de incremento en las tablas salariales sobre los conceptos del artículo 12 del Convenio.

Artículo 20º.- Horas extraordinarias.

1.- Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

2.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior, en cada momento, al establecido por las disposiciones legales, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

4.- Las horas extraordinarias realizadas se registrarán día a día en una libreta individual o sistema similar, visada por el Jefe respectivo. Dicha libreta o documento similar estará a disposición del trabajador, o en su poder, cuando sus características lo permitan.

5.- La Dirección de la Empresa informará trimestralmente y por escrito al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

6.- Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor de la hora extraordinaria, se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividendo el equivalente a 17,25 pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por el sueldo más los aumentos por antigüedad, conceptos a) y b) del Artículo 12º). El divisor será la cifra de 1.700.

Para el cálculo del divisor correspondiente al personal con jornada menor de la normal, el divisor anterior se reducirá de acuerdo con la menor duración de la jornada.

Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento del 75 por ciento.

Artículo 21º.- Estímulo a la producción.

En concepto de estímulo a la producción, el personal percibirá media paga, que se hará efectiva en los meses de septiembre de cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 22º.- Plus de calidad de trabajo.

El importe de este plus, que refunde y sustituye los denominados pluses de estímulo a la producción, plus especial de convenio por calidad de trabajo y plus de asistencia y puntualidad, queda fijado en las cuantías anuales que figuran en la siguiente tabla:

CONCEPTO	2011 / 2012	2013	2014
Plus por calidad de trabajo	2.099,27	2.125,51	2.157,39

Dichas cantidades se harán efectivas por dozavas partes, abonables por mensualidades vencidas.

Cuando la jornada de trabajo del empleado fuese inferior a la normal percibirá el plus proporcionalmente a la jornada que realice, respetándose cualquier situación más beneficiosa que individualmente se viniera disfrutando en relación a los pluses aquí sustituidos.

Artículo 23º.- Guardias.

1.- Las guardias diurnas en sábado, domingo o día de fiesta tendrán carácter voluntario, salvo para quienes estuvieran obligados en 31.12.95. Una vez aceptada la realización de guardias, el compromiso se deberá mantener al menos, durante un año.

2.- A cada empleado se le anotará el tiempo en que las guardias que realice, y que serán siempre de ocho horas, excedan de la duración normal de la jornada para los demás trabajadores. El empleado tendrá derecho a que se le conceda un día adicional de descanso cuando el tiempo anotado, alcance, por acumulación de los excesos, un número de horas equivalente al de la jornada normal el día en que disfrute el descanso, o a que mensualmente se le abone como horas extraordinarias el exceso de tiempo trabajado. La opción entre las dos formas de compensación señaladas corresponderá al trabajador, que la ejercitará de una sola vez para todo el período de vigencia del Convenio.

3.- Al que preste guardias diurnas en sábado, domingo o en día de fiesta, el descanso semanal compensatorio que, conforme a la Ley le corresponde, se le concederá en un día laborable y, además, se le abonará un recargo del 75 por ciento sobre el valor de las horas trabajadas en dichos días.

Artículo 24º.- Pluses.

1.- Plus de polivalencia funcional.

El personal del Grupo Administrativo percibirá un plus de polivalencia funcional, pagadero en dozavas partes mensuales, con cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

CONCEPTO	2011 / 2012	2013	2014
Plus de polivalencia funcional	1.149,74	1.164,11	1.181,57

Excepcionalmente, los empleados que habiendo ostentado la categoría de Oficiales o Auxiliares Administrativos a 31.12.95 y percibieran a la misma fecha alguno o algunos de los complementos expresamente suprimidos por el XVII Convenio, en cuantía superior a la establecida en la tabla anterior, continuarán percibiendo el exceso, como complemento transitorio hasta que su cuantía quede totalmente compensada con los incrementos del nuevo plus de polivalencia funcional.

2.- Plus de Servicios Generales.

El personal del Grupo Servicios Generales percibirá un plus cuya cuantía anual, pagadera en dozavas partes mensuales, será la que figura en la siguiente tabla:

CONCEPTO	2011 / 2012	2013	2014
Plus de Servicios Generales	1.149,74	1.164,11	1.181,57

Cuando la jornada de trabajo del empleado fuese inferior a la normal percibirá el plus proporcionalmente a la jornada que realice.

Estos pluses tendrán el mismo incremento que los conceptos del art. 12.

CAPITULO CUARTO

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 25º.- Jornada y horarios.

1.- La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.700 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio. La mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que se definen en este mismo artículo y la normativa de general aplicación.

2.- Se mantiene el horario continuado actualmente establecido, que será el siguiente:

- Lunes a viernes: 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

- Sábados: 8 a 13,30 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

- Libranza de los sábados comprendidos entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de cada año.

No obstante, con la finalidad de alcanzar la libranza de todos los sábados, en el ámbito de cada Empresa podrá acordarse con la Representación Legal de los Trabajadores la aplicación de las horas correspondientes a dichos sábados en otros días laborables de la misma o distinta semana, de forma que puedan mejorarse las posibilidades de conciliación de la vida personal de modo compatible con las necesidades del servicio.

En dicho sentido, se reconocen las previsiones recogidas en los Acuerdos de Empresa vigentes en esta materia a la fecha de firma de este Convenio.

3.- Alternativamente, se establece el horario partido que figura a continuación:

- Lunes a jueves: 8 a 17 horas, con 1 hora de pausa para el almuerzo.

- Viernes: 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

- Del 23-V al 30-IX:

  * Lunes a viernes: 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

- Libranza de todos los sábados del año.

El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada empresa a los empleados que estime conveniente. Las aceptaciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25 por ciento de los centros de trabajo de cada Empresa, ni suponer más del 25 por ciento de los empleados de cada banco. La AEB comunicará a los Sindicatos firmantes del Convenio los centros afectados por la partición de horario que aquí se define y las relaciones nominales de los empleados afectados en cada centro, a medida que los nuevos horarios vayan siendo implantados, así como sus modificaciones.

Desde la entrada en vigor del Convenio a los empleados que realicen el horario partido definido en este punto en centros de trabajo radicados en Municipios de censo superior a 50.000 habitantes, se les abonará por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria, la cuantía de 9 euros.

4.- Las Empresas podrán establecer horarios, continuados o no, distintos para el personal directivo y auxiliar del mismo (incluidos los Chóferes) en el mínimo que precise, y para el personal de producción (Gestores y Visitadores), así como adecuar el horario de servicio al público y, por tanto, el del mínimo de personal indispensable para prestarlo, al que tengan otras entidades o establecimientos no bancarios de análoga función.

Subsistirá el sistema de turnos aplicable a los servicios mecanizados.

5.- Los trabajadores que tuvieran jornadas especiales de duración más reducida con respecto a la normal, las mantendrán con la misma duración actual solamente si dichas jornadas fueran inferiores a siete horas, y tendrán derecho a entrar en el trabajo a la misma hora que el resto del personal, ya que la salida anticipada se considera como condición de derecho más beneficiosa.

6.- Excepcionalmente, en los días laborables que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad celebre su Fiesta Mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo, y cuando en determinadas localidades los días de festejos reales no coincidan con los de la semana antes definida, podrán hacerse las variaciones necesarias para lograr esa coincidencia,

siempre que las mismas supongan el mismo número de días laborables de reducción horaria que hubieran correspondido en la citada semana natural. Para estas variaciones será siempre necesario acuerdo formal previo de la Comisión Paritaria.

7.- Se declara día de libranza no laborable el Sábado Santo, para las Empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio.

Artículo 26º.- Vacaciones.

I. El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de veintitrés días, en el que no se computarán sábados, domingos ni festivos. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes. El personal que disfrute ininterrumpidamente de al menos cinco días de sus vacaciones fuera del período comprendido entre 1 de abril y 31 de octubre de cada año, ambos inclusive, podrá ampliar sus vacaciones anuales en un día adicional.

Las vacaciones del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán en los dos primeros casos cuando lo permitan las necesidades del servicio.

El personal que preste servicio en las Islas Canarias y que disfrute sus vacaciones en la Península, tendrá una ampliación de cinco días naturales en su período de vacaciones.

II. Período de disfrute de vacaciones.

El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de marzo y el 30 de noviembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

III. Cuadros de vacaciones.

Los cuadros de vacaciones deberán confeccionarse de forma que, salvo que sucedan circunstancias que aconsejen otra cosa, en cada uno de los meses de marzo a noviembre disfrute sus vacaciones el mismo número de personal de la plantilla de cada Dependencia, excluyéndose el personal del Grupo técnico.

Por Dependencia se entiende en el presente apartado lo mismo una Oficina Bancaria que cualquiera de las secciones en que está organizada, debiendo estarse a los términos siguientes en cuanto a la procedencia de hacer el cuadro de vacaciones por Oficinas Bancarias o por secciones:

- Que los servicios queden debidamente cubiertos, procurando atender los deseos del trabajador.

- Que la extensión de la plantilla y la organización por secciones de la oficina permitan realizar el cuadro por sección, sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos en orden al problema general de la oficina.

El personal afectado por cada cuadro de vacaciones, debe tener la posibilidad de conocerlo, porque se fije en el tablón de anuncios, o de cualquier otra forma que facilite su conocimiento, al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

Tendrá preferencia para el disfrute de las vacaciones, salvadas las necesidades del servicio, el personal con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones preescolares y escolares. Si hubiera coincidencia en este punto, la preferencia se otorgará al de mayor antigüedad en la Empresa.

A estos efectos, se entiende por época de vacaciones preescolares y escolares la que en cada caso disponga la Autoridad competente por razón de territorio, y por edad escolar la definida por el Ministerio de Educación y Ciencia como período legal de preescolarización y escolarización obligatoria, actualmente desde los 3 años de edad hasta los 16 años, este período puede ampliarse hasta dos años más, cuando documentalmente se acredite que este tiempo está siendo empleado para que el alumno concluya el ciclo de enseñanza escolar obligatoria.

Cuando concurran dos o más trabajadores que pretendan disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas, dentro del período de vacaciones escolares, elegirá siempre en primer lugar el más antiguo en la Empresa, siempre que los trabajadores con hijos en edad escolar y preescolar, puedan disfrutarlas dentro del período de vacaciones escolares y de entre éstos últimos tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

En caso de tener también la misma antigüedad, tendrá derecho preferente el de mayor edad.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro. De igual manera se procederá en el tercero con relación al segundo.

Los criterios de preferencia operarán dentro de cada uno de los dos grupos siguientes:

- Primer grupo: Administrativos.
- Segundo grupo: Servicios Generales.

Las vacaciones del personal de cada uno de los grupos indicados serán independientes de las del otro.

IV. Vacaciones del Grupo de Técnicos.

Las vacaciones del personal del Grupo de Técnicos se fijarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Se tendrá en cuenta, en su caso, para el disfrute de las vacaciones el hecho de tener hijos en edad escolar y preescolar. Igualmente deberán conocer su período de vacaciones, por los medios habituales de la empresa, al menos con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

V. Supuestos de interrupción de vacaciones.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo, previsto en el art. 48 E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

VI. Durante la vigencia del Convenio, cada trabajador percibirá una cantidad en concepto de bolsa de vacaciones, que tendrá el mismo tratamiento de incremento porcentual que en el futuro puedan tener las retribuciones del art. 12º, y cuya cuantía será la que figure en la siguiente tabla:

Bolsa de vacaciones	2011	2012	2013	2014
Meses de junio, julio, agosto o septiembre	143,36	229,36	232,23	235,71
Meses de marzo, abril, mayo u octubre	229,36			
Resto de los meses	401,36			

En 2011, el importe de la bolsa se satisfará en proporción a los días de cada período establecido en la tabla anterior en que se disfruten las vacaciones.

En 2012, 2013 y 2014, el abono de la bolsa de vacaciones se realizará por las entidades en el mes de junio de cada año, salvo acuerdo con la Representación Sindical en el ámbito de cada Empresa.

Para el personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, la bolsa se abonará proporcionalmente a los días trabajados dentro del año

Artículo 27º.- Licencias.

1.- Las Empresas, a solicitud de sus trabajadores, les concederán las siguientes licencias retribuidas; siempre que no excedan de quince días al año:

a) Por matrimonio del propio trabajador: 15 días ininterrumpidos.

b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia.

c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.

d) Dos días por el nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de hijos la licencia será de cinco días. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más.

Adicionalmente, por el nacimiento de hijo, un día más de licencia a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento.

e) Por fallecimiento de cónyuge: tres días, que podrá ampliarse en dos días cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad.

f) Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): dos días, salvo cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

La licencia por matrimonio no computará a efectos del límite a que se refiere el párrafo primero de este mismo apartado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, según la normativa legal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento (tanto preadoptivo como permanente), así como en los casos de partos prematuros u hospitalización del hijo/a a continuación del parto, se estará a lo estipulado en las normas legales vigentes.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado.

2.bis.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en los términos legalmente previstos.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

3.- Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso

de que ambos trabajen. Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad.

4.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una función retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5.-. En los supuestos de suspensión o reducción de jornada por obligaciones familiares establecidos en este artículo, se facilitará el acceso a las actividades formativas.

6.- Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

7.- El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos:

- De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.

- Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo que el empleado prestaba sus servicios al iniciar el permiso. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

8.- Cada empleado tendrá derecho a cuatro jornadas de licencia retribuida por año natural. Para el personal de nuevo ingreso, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

CAPITULO QUINTO

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Artículo 28º.- Traslados.

La Empresa, aparte de los casos de sanción, podrá trasladar a su personal siempre que éste dé su consentimiento.

A falta de acuerdo y por necesidades del servicio podrá la Empresa trasladar, más allá del límite derivado del radio de acción establecido en el Artículo 30º del presente Convenio, dentro de cada uno de los grupos profesionales, entre el 5 por ciento más moderno en la Empresa y dentro de éste a quien sufra menos perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades:

1. Traslado anterior forzoso no disciplinario.

2. Minusválidos o trabajadores dependientes de tratamiento médico que no pueda ser impartido en la plaza de destino.

3. Número de hijos reconocidos como beneficiarios por la Seguridad Social a efectos de asistencia sanitaria.

4. Proximidad geográfica del puesto a cubrir.

En cualquiera de los supuestos la antigüedad en la Empresa será determinante para fijar el traslado en caso de igualdad en las prioridades.

Las Empresas favorecerán el conocimiento de las vacantes que se pretendan cubrir al amparo de lo establecido anteriormente.

El trabajador trasladado por necesidades del servicio tendrá preferencia para ocupar las vacantes de su grupo profesional que en el plazo de tres años se produzcan en la plaza de la que hubiera sido trasladado.

Los gastos de traslado del empleado y familiares que con él convivan, así como los de traslado de bienes muebles del trabajador, serán por cuenta de la Empresa.

Las Empresas ayudarán al trabajador para que consiga vivienda en la plaza a que hubiera sido trasladado forzosamente.

Los traslados que solicite el personal de la Península que hubiera sido destinado a Canarias, Ceuta, Melilla o el extranjero, permaneciendo en ellas más de cinco años, se atenderán con preferencia absoluta para la población de la Península que desee.

La Empresa notificará la decisión del traslado al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

No podrán ser trasladados en los términos establecidos en éste artículo, sin mediar su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos.

Artículo 29º.- Dietas y comisiones de servicios.

1.- Los viajes a que den lugar las comisiones serán por cuenta de la Empresa.

2.- Desde la entrada en vigor de este Convenio, la cuantía diaria de las dietas a que se refiere este artículo tendrá el mismo tratamiento de incremento porcentual que en el futuro puedan tener las retribuciones del Artículo 12º, y serán, como mínimo, las correspondientes según la siguiente escala:

DIETAS	2011 / 2012	2013	2014
Pernoctando fuera del domicilio propio	30,46	30,85	31,31
Cuando se pernocte en el domicilio propio	13,35	13,52	13,72

3.- En caso de que las Comisiones de servicio se prolonguen más de dos meses el personal tendrá derecho a una licencia especial de una semana, exclusivamente utilizable para visitar a los familiares con los que ordinariamente conviva. Los viajes correspondientes a estas licencias serán a cargo de las Empresas. Estas licencias serán independientes de las vacaciones reglamentarias.

4.- Los representantes legales de los trabajadores no podrán ser obligados para el desempeño de Comisiones de Servicio durante el tiempo que desempeñen su cargo.

Artículo 30º.- Vacantes en la misma plaza o próximas.

Las Empresas podrán cubrir las vacantes existentes, realizando cambios de puesto de trabajo, que no tendrán la consideración de traslado ni movilidad geográfica, dentro de una misma plaza o de un radio de 25 km. a contar desde el centro del municipio donde los trabajadores prestaban sus servicios a 30 de enero de 1996, o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

La aplicación del radio de 25 km. no implicará el cambio entre las Islas.

En el caso de que el cambio sea a otra plaza distinta de la que venía prestando sus servicios dentro del radio de 25 km., las empresas colaborarán en la solución de los problemas derivados del transporte, que puedan generarse como consecuencia de la aplicación de esta norma.

Sin menoscabo de las facultades de organización del trabajo de las Empresas, éstas, siempre que concurra la idoneidad de los solicitantes, tendrán en cuenta las peticiones voluntarias y las circunstancias de la proximidad domiciliaria del trabajador.

Artículo 31º.- Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.

Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación. Durante el embarazo o lactancia la trabajadora no será objeto de cambios de puesto de trabajo que impliquen destino a otro municipio.

Artículo 32º.- Excedencias y reingresos.

1.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años.

El trabajador, en el plazo de un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Los excedentes deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su situación y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

A los efectos de los plazos señalados anteriormente se computará como servicio efectivo el tiempo de interrupción laboral por desempeño de cargos públicos.

2.- Estas excedencias no podrán solicitarse para prestar servicios a otro Banco, privado u oficial, ni a Entidades o Empresas competidoras de la Banca tales como Instituciones de Crédito, Cajas de Ahorro, Cajas Rurales, Sociedades de Financiación, etc. El excedente que preste servicio a alguna de dichas Entidades, perderá todos sus derechos en la Empresa bancaria de la que proceda.

3.- El excedente voluntario que reingrese ocupará la primera vacante de su Nivel que se produzca en la misma plaza en la que prestaba sus servicios al quedar en situación de excedencia. En tanto no exista dicha vacante, podrá

ocupar, si así lo desea, con el sueldo de su Nivel consolidado, una vacante de Nivel inferior en la misma plaza, siempre que la Empresa acceda a ello, o ser destinado a otra plaza en la que existiera vacante de su mismo Nivel.

4.- El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, pero sí el de excedencia forzosa.

5.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. En caso de familia numerosa se estará a lo dispuesto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores (actualmente artículo 46.3).

Artículo 33º.- Personal interino.

Se entiende por personal interino aquél que se contrata para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

El personal interino no podrá permanecer en tal situación por tiempo superior a tres años, acumulándose a estos efectos los períodos servidos de forma intermitente en el transcurso de seis años consecutivos.

El personal interino que preste servicio en una misma Empresa bancaria durante tres años, tendrá derecho a un examen restringido para ser incluido en la plantilla de la Empresa con carácter fijo, si lo superase.

CAPITULO SEXTO

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 34º.- Enfermedad.

Con efectos desde la fecha de firma del presente Convenio, el personal de banca, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir de la empresa, durante dieciocho meses, una percepción económica mensual total igual al 100 por ciento de la que le correspondería como si en dicho período estuviera en activo, por aplicación del convenio colectivo. No se percibirá en ningún caso, sumadas las prestaciones económicas que pueda otorgar la Seguridad Social y el complemento a cargo de la empresa, una cantidad superior a la percepción económica anteriormente indicada.

Artículo 35º.- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

1.- Las Empresas satisfarán a los trabajadores que queden en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a partir de la fecha en que se declare una u otra situación, una cantidad tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad bancaria, le suponga una percepción total anual igual al 100 por ciento de la que le correspondería como si en dicha fecha estuviese en activo, excluido el cuarto de paga establecido en el artículo 19.7 y la percepción RAE regulada en el artículo 19.8 por aplicación del Convenio, incluida la ayuda familiar, y una vez deducida la cuota de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

La Empresa abonará la cantidad a su cargo por dozavas partes en cada mes natural.

2.- La cantidad complementaria así determinada no se alterará en menos como consecuencia de las revalorizaciones de pensiones de la Seguridad Social acordadas con carácter general en tanto no varíe el grado de la invalidez reconocida. Por el contrario, si con posterioridad al reconocimiento de una incapacidad permanente total para la profesión habitual tuviese lugar, por revisión, el de una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la pensión a cargo de la Empresa se reducirá en la misma cuantía en que se incrementen las prestaciones a cargo de la Seguridad Social.

3.- Tendrán igual consideración a los efectos de esta calificación, los mayores de 60 años que estén aquejados de enfermedad crónica que les impida asistir con asiduidad al trabajo y que se jubilen al amparo de la disposición transitoria tercera del texto articulado de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

4.- Cuando la incapacidad de un empleado de Banca le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él hallándose en acto de servicio, la Empresa le concederá la cantidad establecida en el punto 2 del artículo 38, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le falta para cumplir sesenta y cinco años; alcanzada esta edad, se aplicarán las disposiciones sobre incapacidad, como si en esa fecha se le declarase la misma.

Artículo 36º.- Jubilación.

1.- El personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, podrá ser jubilado a petición propia o por decisión de la empresa, desde el momento en que cumpla 65 años de edad o la edad ordinaria de jubilación, tal y como se define en el artículo 39 siguiente, con la prestación económica a cargo de la Empresa que más adelante se indica.

2.- El personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que tenga la condición de mutualista y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, desde el momento que cumpla 60 años de edad y cuente con 40 o más años de servicio efectivo en la profesión, podrá jubilarse a petición propia, percibiendo la prestación económica a cargo de la Empresa que más adelante se indica.

Tienen la condición de mutualista aquellos empleados que hubieran sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1 de enero de 1967.

3.- El personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que tenga la condición de mutualista y que se encuentre en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, desde el momento que cumpla 60 años de edad, aunque no cuente con 40 años de servicio efectivo en la Empresa, podrá ser jubilado por mutuo acuerdo con la misma, con la prestación económica a cargo de ésta que más adelante se indica.

4.- Para los trabajadores que tengan la condición de mutualista, la prestación a cargo de la Empresa, que se satisfará por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el porcentaje PE de la fórmula que a continuación se inserta, sobre las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, excluido el cuarto de paga establecido en el artículo 19.7 y la percepción RAE regulada en el artículo 19.8, a la fecha en que se produzca la jubilación de cada empleado.

Fórmula:

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

A = 65 años 100%
60 a 64 años con 40 de servicio 95%
60 a 64 años sin 40 de servicio 90%

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

SNA = Salario nominal de Convenio al 31.12.87, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado 60, 61, 62, 63, 64, o 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del Convenio vigente en 31.12.87, le corresponderían, tanto por vencimiento de trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.

SS = Cuota de Seguridad Social a cargo del empleado al 31.12.87, anualizada, calculada teniendo en cuenta el grupo de tarifa de cotización y la retribución que le correspondería en cada una de las edades de jubilación comentadas en el párrafo precedente (SNA).

ΣBC = Suma de bases de cotización del empleado (período 1.1.81 a 31.12.87). A estos efectos se computarán para determinar las bases de cotización en la forma establecida legalmente, los haberes que teóricamente hubiera percibido según el apartado (SNA), calculados con las tablas salariales vigentes en cada uno de los años de referencia, si tales haberes no llegaran al tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicable en cada caso y para cada uno de los años computados. Si dichas retribuciones superasen los topes mencionados, se computarían como bases de cotización los comentados topes existentes en cada año computado. Las bases así determinadas, correspondientes al período 1.1.81 a 31.12.85, se indexan de acuerdo con la Disposición Transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3º, punto 1, regla 2, de la Ley 26/85 de 31 de julio.

PE = Porcentaje de prestación económica a cargo de Empresa.

$(B\frac{\Sigma BC}{84}12)$ = El valor máximo aplicable de esta expresión será de 2.631.300 (187.950 x 14), correspondiente al tope de prestación de jubilación de la Seguridad Social.

5. Los trabajadores ingresados en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que no tengan la condición de mutualista y que se encuentren en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo podrán jubilarse a petición propia desde el momento que cumplan 63 años de edad, en cuyo caso, la prestación a cargo de la Empresa, que se satisfará por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el 90% a quienes se jubilen a los 63 años, y el 95% a quienes se jubilen a los 64 años, del porcentaje PE correspondiente a la edad de 65 años de la fórmula anterior, sobre las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, excluido el cuarto de paga establecido en el artículo 19.7 así como la percepción RAE regulada en el artículo 19.8, a la fecha en que se produzca la jubilación de cada empleado. En el caso de que la jubilación a los 63 ó 64 años se produjera por mutuo acuerdo entre el empleado y la Empresa, la prestación a cargo de la Empresa se determinará aplicando el 100% de dicho porcentaje PE de 65 años.

Este mismo porcentaje del 100% del PE de 65 años, se aplicará también en los casos de jubilación a partir de los 65 años y hasta los 67 años de edad.

6.- El personal contratado por las Empresas a partir de 8 de marzo de 1980, tendrá a su jubilación tan sólo los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general que le sea de aplicación a excepción de lo dispuesto en el apartado 7, de este mismo artículo.

Lo contenido en el párrafo precedente no afectará al personal que cambie de Empresa y tuviera vinculación laboral efectiva con cualquiera de las comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio al 31 de diciembre de 1979.

La acreditación de esta última circunstancia, que corresponderá siempre al trabajador, le otorgará los derechos comprendidos en los cinco primeros números de este mismo artículo.

7. - Al término de la vigencia del XXII Convenio Colectivo todas las Empresas incluidas en su ámbito de aplicación dispondrán de un Sistema de Previsión Social Complementario de aportación definida a favor de los empleados contratados por las Empresas a partir del 8 de marzo de 1980, a quienes hace referencia el punto anterior, que cuenten con, al menos, dos años de antigüedad en la Empresa y con una aportación mínima anual de 300 Euros y derechos económicos a favor del empleado en caso de baja por causa distinta de la jubilación.

Artículo 37º.- Viudedad y orfandad.

a) Viudedad:

1.- Se establece una pensión complementaria a favor de los viudos de los trabajadores fallecidos -en activo o en situación de jubilados o inválidos- a partir de 1969.

2.- La cuantía de dicha pensión de viudedad es complementaria de la que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades el 50 por 100 de la base que se determina en el apartado siguiente.

3.- La base para el cálculo de la pensión de viudedad será el total de percepciones del causante, excluido el cuarto de paga establecido en el artículo 19.7, así como la percepción RAE regulada en el artículo 19.8 deducidas las cuotas a su cargo de la Seguridad Social, en el momento del fallecimiento, derivadas de la aplicación del Convenio, incluida la ayuda familiar.

En el supuesto de que el fallecido se encontrase en situación de jubilado o inválido, la base mensual vendrá determinada por la pensión de jubilación o invalidez que percibiera de la Seguridad Social, más en su caso, la prestación que por el mismo concepto percibiera de la Empresa.

4.- Para ser considerados beneficiarios de esta pensión será preciso:

- Que el viudo reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social. En este sentido se considerará viudo del trabajador fallecido aquella persona a la que la Seguridad Social reconozca prestación de viudedad derivada del fallecimiento del causante.

- No obstante lo anterior, los viudos que no hayan cumplido 40 años y no tengan hijos gozarán de los beneficios indicados y con las mismas exigencias.

5.- Se extinguirá automáticamente la pensión complementaria de viudedad cuando dejara de percibir y se extinguiese la pensión de viudedad que reglamentariamente le corresponda de la Seguridad Social.

b) Orfandad:

1.- Queda establecida una pensión complementaria en los casos de orfandad producidos a partir de 1969, que ascenderá al 20 o al 30 por ciento (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre las bases que se determinarán de igual forma que en los casos de viudedad.

2.- La pensión complementaria de orfandad así establecida se aplicará por cada uno de los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley de Seguridad Social y disposiciones complementarias.

3.- Cuando el huérfano sea calificado como minusválido conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación, con independencia de la edad, siempre que esté incapacitado para el trabajo y perciba la prestación de orfandad del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

c) Limitación para estas pensiones complementarias:

La acumulación de los complementos de pensiones por viudedad y

orfandad no podrá superar en ningún caso el 100 por ciento de las percepciones del causante en el momento del fallecimiento derivadas de la aplicación del Convenio, tanto si estaba en activo como jubilado o inválido.

Artículo 37º bis.- Seguro de vida

Coexistiendo con los seguros de vida que puedan tener contratadas las empresas y con independencia de ellos y de los acuerdos realizados al amparo de la cláusula adicional sexta de este Convenio, a partir de 1 de enero de 2008 se establece un seguro colectivo de vida por un capital único asegurado de 6.000 € para todo el personal en activo, cuyo beneficiario será exclusivamente el último cónyuge supérstite.

Se considerará "cónyuge supérstite" aquella persona a la que la Seguridad Social otorgue una prestación de viudedad, derivada del fallecimiento del causante (empleado o empleada en situación de activo). Esta persona, a efectos de este art., tendrá también la consideración de "último cónyuge supérstite", siempre que en el momento del fallecimiento mantuviera con el causante la misma relación por la que la Seguridad Social le otorgó la prestación de viudedad.

En caso de que existiera concurrencia de dos o más beneficiarios de prestación de viudedad de la Seguridad Social derivadas del fallecimiento del mismo causante (empleado o empleada en situación de activo), tendrá la consideración de "último cónyuge supérstite", exclusivamente aquel que en el momento del fallecimiento mantuviera con el causante la misma relación por la que la Seguridad Social le otorgó la prestación de viudedad.

Artículo 38º.- Fallecimiento en acto de servicio.

1.- La Empresa concederá a los viudos y/o huérfanos del trabajador que fallezca como consecuencia de las lesiones sufridas hallándose en acto de servicio la cantidad establecida en el punto 2, siempre que en el fallecimiento concurran las siguientes condiciones:

a) Que entre la prestación estricta del servicio y el hecho de la muerte exista un indudable nexo de causalidad u ocasionalidad.

b) Que las lesiones causantes de la muerte se produzcan:

1º. O por acontecimiento fortuito debido a un agente físico exterior, salvo que se trate de un siniestro que, por su naturaleza o generalidad no sea racionalmente referible a las condiciones en que se presta el servicio, o siéndolo, escape al orden de lo humanamente previsible.

2º. O por actos propios del que resulte víctima, salvo que por su parte mediara impericia, imprudencia o inobservancia de obligaciones.

3º. O por actos de un tercero.

2.- La cantidad a satisfacer por la Empresa será la que por todos los conceptos retributivos establecidos en el Convenio percibiera el trabajador en el momento de su fallecimiento, excluido el cuarto de paga establecido en el artículo 19.7 y la percepción RAE regulada en el artículo 19.8, deducida, en su caso, la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo o por cualquier sistema de aseguramiento establecido o concertado por la Empresa. A estos efectos, si el Seguro diera lugar a una entrega de capital, se estimará la renta en un 6 por ciento del mismo.

La Empresa abonará la cantidad a su cargo por dozavas partes en cada mes natural.

3.- Cuando el fallecimiento de un empleado de Banca le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre él hallándose en acto de servicio, la Empresa concederá a los viudos y/o huérfanos del trabajador fallecido la cantidad establecida en el punto 2 del presente artículo, con los aumentos que le corresponderían durante el tiempo que le faltase para cumplir los sesenta y cinco años.

Artículo 39º.- Edad de jubilación.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36 y con los objetivos de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad de empleo, la jubilación tendrá lugar a petición propia o por decisión de la Empresa desde el momento en que las trabajadoras o los trabajadores alcancen su primera edad ordinaria de jubilación, y siempre que reúna las condiciones establecidas en el apartado b) de la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores: *"El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva".*

Se entiende por edad ordinaria de jubilación el cumplimiento de 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, de conformidad con la normativa de Seguridad Social. Estas edades de jubilación se aplicarán de forma gradual, en los mismos términos que resulten de aplicación en la normativa vigente en cada momento de la Seguridad Social.

CAPITULO SEPTIMO

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 40º.- Anticipos y préstamos al personal.

1.- Previa petición motivada, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

2.- La cuantía de los préstamos que las Empresas concedan a sus trabajadores no podrá superar el importe de nueve mensualidades y habrán de destinarse a cubrir necesidades perentorias justificadas. A estos efectos se entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas:

a) Matrimonio
b) Traslado fuera de la plaza.
c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
d) Obras en vivienda en razón de ruina inminente.
e) Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
f) Nacimiento y adopción de hijos.
g) Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la Ley, de las que hayan sido víctimas.

Las causas citadas, que dispensan de la prueba de perentoriedad, no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada.

3.- El empleado tendrá derecho a la concesión de préstamos

a) Con el límite máximo de nueve mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

* Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.
* Asistencia médica en caso de enfermedad grave con internamiento hospitalario.

b) Con el límite máximo de cinco mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

* Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.
* Compra de vehículo a nombre del empleado. Esta denominación incluye la usualmente denominada "caravana".
* Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.
* Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.
* Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la empresa.
* Gastos sanitarios y asistencia médica correspondientes a atenciones que no precisen internamiento hospitalario o enfermedades no graves con internamiento hospitalario.
* Gastos derivados de estudios de postgrado de hijos del empleado.

El empleado habrá de justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

4.- No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo de los definidos en este artículo en tanto hubiera otro en vigor.

Cuando esté pendiente parte del préstamo concedido al amparo del número 3, y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el número 2, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

5.- No se podrá exigir amortización superior al 10 por ciento del total de las percepciones.

6.- Los anticipos y préstamos a que se refiere este artículo no devengan interés.

7.- No existe incompatibilidad entre los anticipos del punto 1. y los préstamos de los puntos 2. y 3. anteriores.

Artículo 41º.- Viviendas.

1.- Las Empresas que de acuerdo con las disposiciones vigentes tuvieran arrendadas viviendas a sus trabajadores, siendo la relación laboral la determinante del arrendamiento, no promoverán el desahucio de los inquilinos por cesación firme y definitiva de la relación laboral en los siguientes casos:

a) En el supuesto de muerte del trabajador mientras viva el viudo sin contraer nuevas nupcias.

b) En el mismo supuesto que se refiere el apartado anterior si no queda viudo, pero sí hijos menores de edad, durante un plazo de tres años o hasta que los hijos alcancen la mayoría de edad, si este hecho se produjera antes de cumplirse aquel plazo.

c) En el supuesto de jubilación, mientras viva el jubilado, siempre que no tenga otra relación laboral o empleo y una vez fallecido, mientras viva el viudo sin contraer nuevas nupcias.

2.- Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará cuando se trate de vivienda cuya ocupación por los trabajadores responda más que a su condición laboral de tales a los específicos cargos que desempeñan (caso de Conserjes y Directivos).

3.- Las Empresas, habida cuenta de la excepcionalidad y urgencia de las situaciones contempladas en este párrafo, atenderán las peticiones de préstamos para adquisición de viviendas que puedan formular los trabajadores que tengan que desalojar las viviendas de que sean arrendatarios, siempre que ello fuera debido a las causas 1ª y 2ª de excepción a la prórroga establecida en el artículo 62 de la vigente Ley de Arrendamientos Urbanos. Asimismo atenderán preferentemente las peticiones de quienes tengan derecho de tanteo o retracto para adquirir la vivienda de que fueran arrendatarios y de quienes fueran trasladados forzosos, conforme al Artículo 28 del Convenio Colectivo.

Para los créditos que se concedan a partir de la entrada en vigor del Convenio, el plazo máximo de amortización de los mismos será de 20 años, teniendo como límite la fecha en que el empleado cumpla los 67 años de edad, y en ningún caso podrán ser superiores a 100.000 euros. El tipo de interés, anual y variable, aplicable a estas operaciones, desde 1 de enero de 2008, será el Euribor a un año, o valor de referencia que lo sustituya, más 0,15. El Euribor de cada año será calculado en base al valor medio existente el último día laborable del mes de octubre del año anterior.

Desde el 1 de enero del año 2008 los créditos existentes actualizarán el tipo de interés a lo establecido en el presente Convenio.

4.- Para la adquisición de primera vivienda, o cambio de ésta por venta de la anterior, las Empresas concederán préstamos en las mismas condiciones de cuantía, amortización e interés señalados, destinando a ello cada año la cantidad en euros resultante de multiplicar el número de trabajadores que constituyen la plantilla al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de la petición, por la cuantía que figura en la siguiente tabla:

CONCEPTO	Desde 1.1.2011
Dotación anual por empleado	450

Si las concesiones de estos préstamos no totalizaran la cifra así calculada, la diferencia no se acumulará para el año siguiente.

5.- En los supuestos anteriores los trabajadores, en caso de causar baja en la empresa, abonarán la cuantía pendiente del préstamo o se constituirá hipoteca, con las condiciones generales de cliente para la cantidad pendiente de amortizar.

Artículo 42º.- Ayuda escolar.

Se recomienda a las Empresas que no la tengan en la actualidad, el estudio y establecimiento de algún sistema de becas o ayuda escolar para los hijos de sus trabajadores.

CAPITULO OCTAVO

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Artículo 43º.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 44º.- Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

1.- Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3.- Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el art 7, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Artículo 45º. Protección contra la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la

efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

CAPÍTULO NOVENO

DERECHOS SINDICALES

Artículo 46º.- De los derechos sindicales y garantías del ejercicio de la función sindical.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, así como a ejercer la actividad sindical, sin que puedan verse afectados ni su empleo ni sus condiciones de trabajo por su afiliación o por el ejercicio de labores de representación de la plantilla, está recogida y amparada tanto en el derecho constitucional como en las normas laborales vigentes.

Por parte de las empresas se atenderá al principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación a las personas que desempeñen funciones de representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Con la finalidad de facilitar la compatibilidad entre estas funciones sindicales y las inherentes a su grupo y nivel profesional en la organización, a continuación se enuncian algunos criterios de actuación aplicables en el ámbito de cada empresa:

1. En caso de que, a criterio de la Empresa, el ejercicio de la actividad sindical no sea compatible con el desarrollo de la función encomendada, la empresa podrá efectuar las adecuaciones organizativas necesarias para su compatibilidad, previa comunicación a la sección sindical correspondiente. En el caso de que estas medidas conlleven cambio de puesto o de función, por parte de la Empresa se aplicarán los acuerdos suscritos con la Representación de los trabajadores y en defecto de acuerdo al respecto, se mantendrá el nivel de percepciones, incluidos los complementos económicos, derivados del puesto o función que el empleado viniera percibiendo hasta ese momento y se tendrá en cuenta el ámbito de representación para el que el trabajador resultó elegido.

2. En aquellas Empresas que tengan establecidos sistemas de retribución variable, se podrán establecer, de mutuo acuerdo, entre la empresa y la representación mayoritaria de los trabajadores, las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de los representantes de los trabajadores.

3. Los representantes legales de los trabajadores serán evaluados, en su caso, sin que las horas dedicadas a su actividad sindical puedan significar menoscabo en la evaluación correspondiente ni, por tanto, en la retribución variable que pudiera corresponderles derivada de dicha evaluación.

4. Con el fin de facilitar la reversibilidad de la función sindical en cualquier momento en que el Representante de los trabajadores así lo decida, por parte de las empresas, se facilitará con la brevedad posible, su asistencia a los cursos de formación que fueran necesarios para facilitar el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

Artículo 46º bis.- Acción Sindical en Ámbito Sectorial.

La Asociación Española de Banca podrá negociar con cada una de las Centrales Sindicales, que teniendo legitimación suficiente formalmente lo solicitara, los términos del ejercicio de su acción sindical en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 47º.- Formación.

Se informará anualmente a la representación sindical de los trabajadores de los planes de formación de la empresa.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a actividades formativas y al reciclaje tanto durante su mandato como al concluir el mismo.

Igualmente se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.

Artículo 48º.- Comunicaciones sindicales.

1. Las empresas, siempre que dispongan de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a sus trabajadores, pondrán a disposición de las representaciones sindicales con presencia en los Comités de empresa, de un sitio particular, habilitado para cada sindicato, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a sus afiliados y trabajadores en general, dentro de su ámbito de representación.

Estas zonas particulares serán recursos independientes de gestión documental, de acceso público de la plantilla y, exclusivamente, de consulta para el personal, con posibilidad de aviso de novedad dentro del propio portal sindical.

El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de los administradores que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

2. Para facilitar la comunicación, las empresas proporcionarán una cuenta específica de correo corporativo a cada una de las secciones sindicales de empresa legalmente constituidas (L.O.L.S.), de los sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito sectorial, si así lo solicitan.

En el ámbito de cada empresa se determinará por acuerdo entre ésta y la representación sindical, los términos y condiciones de los envíos relativos a los correos que tengan por destinatarios la totalidad de la plantilla o un colectivo de trabajadores.

3. Las comunicaciones, así como los correos electrónicos, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de los trabajadores, sin que pueda utilizarse a otros fines, y estará sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, al igual que toda la información que se difunde a través de estos nuevos medios técnicos en las empresas.

El contenido de la información del sitio particular de cada sindicato, así como el de los correos electrónicos, se atendrá a lo previsto en el art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, tanto respecto a las personas como a las instituciones.

En correspondencia con esta facilidad, en el ámbito de la empresa, se suprimirán los tablones de anuncios, excepto en aquellos centros de trabajo en donde no se tenga acceso a la intranet. Las secciones sindicales, en la medida en que utilicen estos sistemas, deberán reducir en consonancia el volumen de comunicaciones remitidas por los medios tradicionales (fotocopias, notas en soporte papel, teléfono, etc.).

Artículo 49º.- Información de plantillas.

Con la finalidad de facilitar la labor inherente a su función, las Empresas entregarán a la Representación Sindical de los trabajadores, información del personal, de su ámbito de representación, en formato informático, con las previsiones de la LOPD y del artículo 65.2 del E.T.

La información se facilitará con periodicidad semestral, dentro del mes siguiente al semestre natural que corresponda y contendrá, al menos los siguientes datos:

Número de empleado o matrícula, Nombre, Apellidos, sexo, fecha de ingreso, Grupo profesional, Nivel de Convenio, Centro de Trabajo, Clave de Oficina, Provincia, Tipo de contrato y vencimiento del contrato (si es temporal).

Artículo 49º bis.- Cuotas Sindicales.

A requerimiento de las Centrales o Sindicatos que suscriben el presente Convenio, las Empresas de más de 250 trabajadores incluidas en su ámbito de aplicación, descontarán en la nómina mensual de sus trabajadores afiliados a dichas Centrales o Sindicatos y previo requerimiento de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

CAPITULO DÉCIMO

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50º.- Clasificación de faltas.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Artículo 51º.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1º Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.

2º Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.

3º El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.

4º No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.

5º No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.

6º Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.

7º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 52º.- Faltas graves.

1º Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.

2º La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.

3º Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.

4º Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el Centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.

5º No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.

6º La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.

7º La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.

8º Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

9º La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 53º.- Faltas muy graves.

1º La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

2º El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.

3º La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

4º El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.

5º La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

6º La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.

7º El abuso de autoridad por parte de los superiores.

8º El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley y en el Convenio Colectivo.

9º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

10º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11º Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

12º La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 54º.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1º Amonestación verbal.

2º Amonestación por escrito.

3º Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1º Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.

2º Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.

3º Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a Niveles superiores.

4º Pérdida temporal del Nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de Grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.

c) Por faltas muy graves:

1º Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

2º Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado.

3º Pérdida definitiva del Nivel o Grupo con su repercusión económica.

4º Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a Niveles superiores.

5º Despido.

Artículo 55º.-Medidas cautelares.

La Empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

Artículo 56º.-Prevención de acoso sexual.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual, la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

3. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

CAPITULO UNDECIMO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 57º.-Ingresos.

1.- El ingreso de los empleados se hará de acuerdo con la legislación vigente.

A fin de facilitar la mayor transparencia e información en los procesos de selección de personal en los ingresos en que medie prueba colectiva o que se produzcan con carácter sistemático y estandarizado en el transcurso de un año, las empresas facilitarán a la representación sindical con carácter previo la siguiente información: perfil profesional requerido, contenidos de las diferentes pruebas de selección y objetivos de las mismas. Asimismo se informará a la representación sindical de sus resultados.

2.- Con la finalidad de favorecer el empleo estable y las posibilidades de contratación directa en el sector, las empresas que durante el año natural mantengan una media ponderada del 90% de empleo fijo, tomando para dicha media ponderada los datos mensualmente, podrán acogerse durante el siguiente año natural y dentro de los limites disponibles por convenio colectivo, esto es, una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses, a los criterios establecidos en el apartado 1.b del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos las empresas que hagan uso de la ampliación señalada en el párrafo anterior informarán al menos anualmente sobre su aplicación, facilitando los datos oportunos, a la representación de los trabajadores.

Esta posibilidad se aplicará para los contratos que se formalicen a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 58º.- Productividad.

Las partes firmantes del presente Convenio comparten y asumen la preocupación por mejorar la productividad del sector.

Artículo 59º.- Uniformes.

Las prendas del personal uniformado de Servicios Generales serán costeadas por las Empresas, que determinarán todo lo relacionado con su uso y conservación.

1.- Dicho personal tendrá derecho a que se le provea anualmente de dos pares de zapatos.

2.- La tela de los uniformes que se entregarán anualmente al personal uniformado, alternando el de invierno con el de verano, será adecuada al clima de la plaza respectiva. La elección del género textil y del calzado se hará previa audiencia de los representantes del personal.

CLAUSULAS ADICIONALES

Y

DISPOSICIONES FINALES

Cláusula adicional primera. Protocolo de Empleo

En el actual contexto económico, ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento. En este contexto elementos como la moderación salarial y el esfuerzo permanente de adaptación de las plantillas, contribuyen positivamente a esta finalidad.

Por ello, si durante la vigencia del Convenio fuera necesario abordar procesos de reordenación o reestructuración de plantillas de alcance colectivo, las partes acuerdan promover la negociación de las medidas a adoptar, en base a los siguientes criterios:

- En los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las Empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como, entre otras, la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- Antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas abrirán un proceso previo y limitado en el tiempo de negociación con las representaciones de los trabajadores.

- Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de Entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.

- Las Empresas promoverán la formación de su personal con el objeto de que puedan realizar otras funciones distintas de las que vinieran realizando con el fin de mejorar su empleabilidad.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias conocer con carácter general la evolución del empleo en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

En el ámbito de cada Empresa se facilitará a las Representaciones sindicales firmantes del presente Convenio información periódica sobre la evolución del empleo en la misma, pudiendo constituirse con tal finalidad canales específicos de interlocución con dicha Representación.

Cláusula adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio, ante la creciente implantación de las técnicas de informática, cuya correcta utilización favorece tanto la productividad como, incluso la comodidad del trabajo, manifiestan su intención de que estas técnicas no deriven hacia efectos contrarios de los pretendidos por una posible utilización deficiente. En tal sentido, se prestará una especial atención a los aspectos de seguridad e higiene que las citadas técnicas pudieran ofrecer, incluidos los oftalmológicos.

Cláusula adicional tercera.

Se acuerda adaptar la actual Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua a las funciones establecidas en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el Empleo, así como el resto de normativa vigente de desarrollo.

Cláusula adicional cuarta.

En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social, sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en los artículos 35, 36 y 37 del presente Convenio Colectivo.

Cláusula adicional quinta.

Se reconocen a las parejas de hecho debidamente acreditadas y registradas conforme a lo establecido legalmente en cada momento, el derecho a disfrutar de las licencias recogidas en el art. 27 del Convenio Colectivo, apartados b, c, d, e y f, que pudieran corresponderles.

A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, la existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

Asimismo, se reconocerán estas situaciones a los efectos que les correspondan por aplicación del art. 40º sobre Anticipos y préstamos al personal, apartados c, d y f.

Cláusula adicional sexta.

Con ocasión de la promoción de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores que se insten a nivel sectorial, podrán adoptarse acuerdos entre la AEB y las representaciones sindicales para determinar, dentro de las posibilidades legales vigentes, las modalidades más adecuadas de agrupación de centros que puedan favorecer la participación generalizada de los trabajadores en el proceso electoral.

Disposición final primera. Comisión Paritaria

Con idéntico término de vigencia del Convenio, se constituirá una Comisión con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidas.

Esta Comisión estará compuesta por un máximo de 12 miembros, de los cuales cada una de las partes signatarias designará un máximo de 6; al menos 2 de los miembros designados por cada parte deberán haber pertenecido a la Comisión Negociadora de Convenio.

En los treinta días siguientes a su constitución, la Comisión aprobará su propio Reglamento, en el que, entre otros aspectos se regulará con la mayor precisión, todo lo referente a secretaría, Con idéntico término de vigencia del Convenio, se constituirá una Comisión con el cometido convocatorias y reuniones.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria, las siguientes:

1. Informar a la Autoridad Laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

2. Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

3. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Conocer y decidir sobre las cuestiones que se susciten en las siguientes materias:

   - Aplicación e interpretación del Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

   - Resolución, a falta de acuerdo, y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, de las discrepancias que le sean sometidas en los supuestos de inaplicación en la Empresa de condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo, conforme a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Desarrollar funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia, según el procedimiento previsto en la normativa laboral vigente. En este caso, deberá incorporarse a la Comisión Paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio.

6. Además de las funciones anteriormente establecidas, esta Comisión Paritaria adecuará desde su constitución su funcionamiento a la normativa legal vigente en cada momento, incluyendo las funciones y competencias que dicha normativa estableciera.

7. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación sindical, el voto será ponderado en función de la representatividad de cada sindicato en la mesa negociadora, del Convenio. Las representaciones presentes en la Comisión deberán guardar el debido deber de sigilo respecto a la información a la que tenga acceso, y los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. De dicha acta se facilitará copia a las Entidades consultantes y a la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa.

8. Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

9. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

Disposición final segunda. Comisión de estudio y análisis del Convenio Colectivo para su adaptación a la realidad del sector.

Durante la vigencia del Convenio se constituirá una "Comisión de Estudio y Análisis del Convenio Colectivo para su adaptación a la realidad del sector", integrada por las partes firmantes del mismo; su primer cometido será redactar su reglamento y establecer los medios, tanto humanos como materiales, para desarrollar su trabajo. Las conclusiones a las que llegue esta Comisión serán elevadas a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Banca.

ANEXO
TRANSPOSICION DE LOS TRIENIOS DE JEFATURA DEVENGADOS
ANTES DE 1.1.96 A LA NUEVA ESCALA DE NIVELES

SITUACION AÑO 95	SITUACION NUEVA
Trienios de jefatura	Nivel
Jefe 1ª	I
Jefe 2ª	II
Jefe 3ª	III - IV
Jefe 4ª	VI - VII
Jefe 5ª	VI - VII
Jefe 6ª	VIII