XXII CONVENI COL·LECTIU DE BANCA

comfia CCOO

2011 - 2014

XXII CONVENI COL·LECTIU DE BANCA

ÍNDEX

CAPÍTOL PRIMER
DISPOSICIONS GENERAL

Article 1 - Disposició preliminar . . . . . Pàg 7
Article 2 - Àmbit d'aplicació . . . . . Pàg 7
Article 3 - Convenis anteriors. . . . . Pàg 8
Article 4 - Vigència del Conveni . . . . . Pàg 8
Article 5 - Clàusula general de compensacions i absorcions . . . Pàg 8
Article 6 - Unitat del Conveni . . . . . Pàg 9

CAPÍTOL SEGON
CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 7 - Grups professionals . . . . . Pàg 11
Article 8 - Treballs de superior grup . . . . . Pàg 12
Article 9 - Mobilitat funcional . . . . . Pàg 12
Article 10 - Ascensos . . . . . Pàg 12
Article 11 - Tribunals d'exàmens . . . . . Pàg 15

CAPÍTOL TERCER
RETRIBUCIONS

Article 12- Conceptes retributius . . . . . Pàg 17
Article 13 - Sous . . . . . Pàg 18
Article 14 - Augments per antiguitat . . . . . Pàg 19
Article 15 - Antiguitat en l'empresa . . . . . Pàg 19
Article 16 - Antiguitat en el Grup de tècnics . . . . . Pàg 20
Article 17 - Gratificacions extraordinàries de Juliol i Nadal . . . . Pàg 21
Article 18 - Participació en beneficis . . . . . Pàg 21
Article 19 - Assignacions i gratificacions complementàries o especials . . . . . Pàg 22
Article 20 - Hores extraordinàries . . . . . Pàg 25
Article 21.- Estímul a la producció . . . . . Pàg 26
Article 22 - Plus de qualitat de treball . . . . . Pàg 26
Article 23 - Guàrdies . . . . . Pàg 26
Article 24 - Plusos . . . . . Pàg 27

CAPÍTOL QUART
JORNADA, VACANCES I LLICÈNCIES

Article 25 - Jornada i horaris . . . . . Pàg 29
Article 26 - Vacances . . . . . Pàg 31
Article 27 - Llicències. . . . . Pàg 35

CAPÍTOL CINQUÈ
MOVIMENTS DE PERSONAL

Article 28 - Trasllats . . . . . Pàg 39
Article 29 - Dietes i comissions de serveis . . . . . Pàg 40
Article 30 - Vacants a la mateixa plaça o properes. . . . . Pàg 41
Article 31 - Canvi de lloc de treball per raó d'embaràs . . . . . Pàg 41
Article 32 - Excedències i reingressos . . . . . Pàg 41
Article 33- Personal interí . . . . . Pàg 43

CAPÍTOL SISÈ
PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES

Article 34 - Malaltia . . . . . Pàg 45
Article 35 - Incapacitat permanent total per a la professió habitual. . Pàg 43
Article 36 – Jubilació . . . . . Pàg 46
Article 37 - Viduïtat i orfandat. . . . . Pàg 49
Article 38 - Defunció en acte de servei . . . . . Pàg 51
Article 39 - Edat de jubilació . . . . . Pàg 52

CAPÍTOL SETÈ
BENEFICIS SOCIALS

Article 40 - Bestretes i préstecs al personal. . . . . Pàg 55
Article 41 - Habitatges . . . . . Pàg 57
Article 42 - Ajuda escolar . . . . . Pàg 58

CAPÍTOL VUITÈ
IGUALTAT I CONCILIACIÓ

Article 43 - Conciliació de la vida familiar i laboral . . . . . Pàg 59
Article 44 - Garantia d'igualtat d'oportunitats i no discriminació entre les persones . . . . . Pàg 59
Article 45 - Protecció contra la violència de gènere . . . . . Pàg 60

CAPÍTOL NOVÈ
DRETS SINDICALS

Article 46 - Dels drets sindicals i garanties de l'exercici de la funció sindical. . . . . Pàg 63
Article 46 bis - Acció Sindical en Àmbit Sectorial . . . . . Pàg 64
Article 47 - Formació . . . . . Pàg 64
Article 48 - Comunicacions sindicals . . . . . Pàg 64
Article 49 - Informació de plantilles . . . . . Pàg 66
Article 49 bis- Quotes Sindicals . . . . . Pàg 66

CAPÍTOL DESÈ
RÈGIM DISCIPLINARI

Article 50 - Classificació de faltes . . . . . Pàg 67
Article 51 - Faltes lleus . . . . . Pàg 67
Article 52 - Faltes greus. . . . . Pàg 68
Article 53 - Faltes molt greus . . . . . Pàg 69
Article 54 - Règim de sancions. . . . . Pàg 70
Article 55 - Mesures cautelars . . . . . Pàg 71
Article 56 - Prevenció d'assetjament sexual . . . . . Pàg 71

CAPÍTOL ONZÈ
DISPOSICIONS DIVERSES

Article 57 - Ingressos . . . . . Pàg 73
Article 58 - Productivitat . . . . . Pàg 74
Article 59 - Uniformes . . . . . Pàg 74

CLÀUSULES ADDICIONALS I DISPOSICIONS FINALS

Clàusula addicional primera. Protocol d'ocupació . . . . . Pàg 75
Clàusula addicional segona . . . . . Pàg 76
Clàusula addicional tercera . . . . . Pàg 76
Clàusula addicional quarta . . . . . Pàg 76
Clàusula addicional cinquena . . . . . Pàg 77
Clàusula addicional sisena . . . . . Pàg 77
Disposició final primera. Comissió Paritària . . . . . Pàg 77
Disposició final segona. Comissió d'estudi i anàlisi del Conveni Col•lectiu per a la seva adaptació a la realitat del sector. . . . Pàg 79

CAPÍTOL PRIMER
DISPOSICIONS GENERALS

Article 1 - Disposició preliminar

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

2.- Quan en el present Conveni es parla de "les empreses" sense una altra precisió ha d'entendre's les empreses bancàries a les quals afecta el Conveni, conforme al seu Article 2.

3.- Les expressions "personal" i "treballadors" utilitzades en els articles següents comprenen a tots els empleats inclosos en els grups als quals es refereix l'article 7 del Conveni, tret que del context dels articles es dedueixi que es refereixen solament a algun o alguns d'aquests grups.

Article 2 - Àmbit d'aplicació

El present Conveni Col·lectiu regula i serà d'aplicació obligatòria a les relacions laborals entre les empreses bancàries, les cambres de compensació bancària i totes aquelles empreses que usin la denominació de Banc, essent la seva activitat la d'empresa bancària, i el personal amb vinculació laboral efectiva en aquetes l'1 de gener de 2011 o que hi ingressi amb posterioritat.

Queden excloses les funcions d'Alta Direcció, Alt Govern o Alt Consell, característiques dels següents càrrecs o uns altres semblants: director general, director o gerent de l'empresa, sotsdirector general, inspector general, secretari general... En tot cas, per a l'exclusió es requereix de manera indispensable que la seva retribució sigui superior a la màxima establerta en el present Conveni.

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

El treball que prestin els treballadors espanyols contractats a Espanya al servei d'empreses bancàries espanyoles a l'estranger es regularà pel contracte fet a aquest efecte amb submissió estricta a la legislació espanyola.
Aquest treballador tindrà com a mínim els drets econòmics que li correspondrien si treballés en territori espanyol.

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

Article 3 - Convenis anteriors

Substitueix el present Conveni a l'anterior, homologat per la Direcció General de Treball per Resolució d'1 d'agost de 2007 i publicat en el BOE del 16 d'agost del mateix any.

Article 4 - Vigència del Conveni.

La durada del present Conveni s'estendrà des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2014. La seva entrada en vigor tindrà lloc el mateix dia de la seva publicació en el BOE.

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

Article 5 - Clàusula general de compensacions i absorcions

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

2.- Quedaran així mateix absorbits pel Conveni, en la mesura en què sigui possible, els efectes econòmics que puguin derivar-se de disposicions legals o administratives que entrin en vigor amb posterioritat a la signatura del Conveni. A l'efecte de

practicar l'absorció es compararan globalment la situació resultant de l'aplicació del Conveni i la que en resulti de les disposicions legals i administratives, excloses d'aquestes les que fossin merament aprovatòries d'altres convenis col·lectius.

Article 6 - Unitat del Conveni

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

CAPÍTOL SEGON
CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 7 - Grups professionals

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

   Queden expressament incorporats a aquest grup els titulats universitaris que siguin contractats per realitzar específicament els serveis que són habilitats pel seu títol.
   L'assignació, modificació i cessament de funcions dins del Grup de Tècnics és de lliure designació per part de l'empresa, sense perjudici del manteniment del sou del nivell consolidat.

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

   El director d'una oficina bancària tindrà com a mínim el Nivell VI.

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

   Queden expressament incorporats a aquest grup les comeses atribuïdes en el XVI Conveni a les categories d'Oficials i Auxiliars Administratius i Telefonistes, així com els de màrqueting telefònic.

   A l'efecte de retribució es troben distribuïts en els nivells IX al XI.

3. Serveis generals. Està integrat pels qui realitzin serveis i treballs no específicament bancaris, tals com a consergeria, vigilància, conservació, neteja i qualssevol uns altres d'anàloga naturalesa.

   A l'efecte de retribució es troben distribuïts en els nivells IX al XII. El Nivell XII quedarà reservat al personal de neteja.

Article 8 - Treballs de superior grup

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

Article 9 .- Mobilitat funcional

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

Els tècnics als quals els fossin retirats els poders podran exercir les funcions del Grup Administratiu, en virtut d'acord amb l'empresa o, en defecte d'això, per decisió d'aquella amb límit de tres anys, mantenint tant la seva pertinença al grup professional com el sou corresponent al seu nivell.

Article 10 - Ascensos

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

I. Per acord entre el treballador i l'empresa.

II. Per antiguitat, computant-se el temps servit en cada grup i nivell de la manera següent:

1. En el Grup Administratiu es passarà al nivell X transcorreguts sis anys en el nivell XI; i d'igual manera del nivell X envers el nivell IX. A aquests efectes es computarà el temps que el treballador hagi pertangut al Grup de Tècnics.

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

Alternativament al sistema previst en el paràgraf anterior, l'equiparació salarial al nivell VIII de personal administratiu nivell IX també es produirà en complir-se vint anys d'antiguitat en el grup administratiu i trenta en l'empresa. Els qui tinguessin aquesta condició abans de l'1 de gener de 2011, cobraran des d'aquesta data i els qui la complissin durant la resta de vigència d'aquest, cobraran des de la data de compliment de la condició.

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

III. Per capacitació, de la manera següent:

1. Almenys un 10 per cent de la plantilla del Grup Administratiu es reservarà per a empleats que desitgin ascendir al nivell IX per capacitació, i un altre 10 per cent dels empleats que estiguin en el nivell XI d'aquest grup per els qui desitgin ascendir al nivell X per capacitació.

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

   Anualment l'empresa publicarà els càlculs a què es refereixen els dos paràgrafs anteriors en l'àmbit d'empresa en efectuar la corresponent convocatòria. Aquesta haurà de realitzar-se dins del primer semestre de l'any següent al tancament del cens, prenent efecte els ascensos l'1 de gener del citat semestre, fins i tot si el termini de realització se superés.

   Podran participar en aquestes promocions els empleats dels Grups Administratiu i Serveis Generals que comptin amb una antiguitat en l'empresa de, almenys, dos i quatre anys respectivament.

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

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

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

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

   Cas de no haver-se convocat a 31 de desembre de cada any el percentatge indicat, durant el primer semestre de l'any següent es realitzaran les convocatòries adients, prenent efectes els ascensos l'1 de gener del citat semestre.

3. Els tribunals, designats en la manera que s'estableix en l'Article 11 del present Conveni, efectuaran la selecció i proves a què es refereix el paràgraf següent.

4. La selecció d'aquells que desitgin ascendir i les proves de capacitació es faran mirant d'evitar esforços memorístics i pràctics que puguin resultar inútils, de conciliar els aspectes teòrics i pràctics que siguin d'interès als programes, els quals han de donar-se a conèixer amb la deguda anticipació, i d'assegurar el màxim encert per a l'elecció d'aquells ho mereixin pel seu esperit de treball i servei.

5. Les empreses, aprofitant les vacants que es produeixin, procuraran destinar als empleats ascendits per capacitació a treballs en els quals puguin exercitar la capacitat que acreditin.

6. El personal que gaudeixi d'una excedència per a cura de fills menors o familiars tindrà dret a participar en els exàmens de promoció que es realitzin al banc mentre estigui en aquesta situació.

IV. Per decisió de l'empresa dins del grup professional, si comporta millora per al treballador.

V. Els ascensos de nivell, excepte en els supòsits d'antiguitat i capacitació, es consolidaran als sis mesos d'haver-hi accedit.

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

Article 11 .- Tribunals d'exàmens.

L'empresa designarà el tribunal que ha de jutjar els exàmens de capacitació, en el qual estaran representats els sindicats.

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

Tots els membres dels tribunals estaran equiparats en les seves facultats i obligacions.

CAPÍTOL TERCER
RETRIBUCIONS

Article 12.- Conceptes retributius.

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

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

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

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

4.- En l'àmbit de cada empresa, mitjançant acord amb el treballador, es podrà substituir part dels conceptes del Conveni per les retribucions en espècie que permeti la normativa vigent a cada moment, sense alteració de la suma bruta anual del salari de Conveni i dins dels límits vigents a cada moment per a la percepció de salari en espècie. En aquests supòsits les ofertes de l'empresa aniran dirigides a la totalitat de la plantilla, d'aquestes s'informarà prèviament a la representació sindical i els conceptes figuraran en nòmina de manera detallada i separada de la resta de conceptes del conveni.

Article 13 - Sous

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

Grup de Tècnics

Nivell	Des d'1.1.2011	Des d'1.1.2012	Des d'1.1.2013	Des d'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

Grup d'Administratius

Nivell	Des d'1.1.2011	Des d'1.1.2012	Des d'1.1.2013	Des d'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

Grup de Serveis Generals

Nivell	Des d'1.1.2011	Des d'1.1.2012	Des d'1.1.2013	Des d'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.- Els sous a què es refereix l'apartat anterior són anuals i es faran efectius per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes.

Article 14 - Augments per antiguitat

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

2.- No han de confondre's antiguitat i temps de servei efectiu en l'empresa, de manera que la pèrdua total o parcial d'aquella no comportarà disminució d'aquest, ja que és un element de fet.

3.- Sempre que el Conveni es refereix a augments per antiguitat, a "triennis" o a "percepcions per antiguitat" s'entendrà feta la referència a les quantitats meritades conforme als articles 15 i 16.

Article 15 - Antiguitat en l'empresa

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

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

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

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

	Quantia a l'hora per cada trienni		
	2011 / 2012	**2013**	**2014**
Grup Serveis Generals, Nivell XII	0,18	0,18	0,18
	Quantia anual per cada trienni		
	2011 / 2012	**2013**	**2014**
Personal titulat amb jornada incompleta	218,58	221,31	224,63
Resta del personal	437,14	442,60	449,24

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

Article 16- Antiguitat en el Grup de tècnics.

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

Nivell	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.- Aquests triennis pel que fa als tècnics de nivell I a VI inclusivament, únicament es meritaran pel temps en què hagin tingut o tinguin la condició d'apoderats.

3.- Als tècnics de nivell I a VI que haguessin perdut els seus poders se'ls mantindran els triennis d'antiguitat en el Grup de Tècnics meritats fins la data de la retirada de poders. En el benentès que, en endavant no meritaran nous triennis d'aquesta naturalesa.

4.- Quan un tècnic canviï de nivell dins dels del seu grup se li mantindran els triennis que tingués en els nivells que hagués estat amb anterioritat. Aquests triennis seran de la quantia corresponent al nivell en què es va produir la meritació. Si al temps de produir-se el canvi tingués correguda una fracció de trienni, aquesta es computarà a l'efecte de meritació del primer trienni corresponent al nivell en què hagués passat.

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

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

Article 17 - Gratificacions extraordinàries de Juliol i Nadal.

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

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

Article 18 - Participació en beneficis.

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

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

   En qualsevol cas i durant la vigència del present Conveni no es percebrà per aquest concepte un nombre de quarts de paga inferior a l'abonat per cada empresa en 2010, ni superior a 15 quarts de paga (3,75 pagues).

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

   a) Bancs estrangers.- El personal percebrà tants quarts de paga com el personal del banc comercial de categoria nacional que més hagi percebut per aplicació estricta del paràgraf 2 anterior (15 quarts de paga, és a dir, 3,75 pagues).

b) Bancs industrials i de negocis, creats i transformats a l'empara de la Llei d'Ordenació del Crèdit i de la Banca de 14 d'abril de 1962.- Es trobarà la mitjana aritmètica dels quarts de paga que, per aplicació estricta del paràgraf 2 anterior hagin estat satisfets pels bancs comercials de categoria nacional. El nombre representat per aquesta mitjana aritmètica, arrodonit si escau per excés, serà el nombre de quarts de paga que percebrà el personal d'aquests bancs.

c) Cambres de compensació bancària.- Tindrà igual regulació que la dels bancs industrials i de negocis que figura en l'apartat b) anterior.

4.- La participació en beneficis a què es refereixen els paràgrafs anteriors es considerarà meritada el 31 de desembre de cada any, i es farà efectiva en la quantia d'una paga completa al desembre de 2011, 2012, 2013 i 2014. L'excés que sobre aquesta quantia pogués correspondre, conforme als paràgrafs anteriors, es farà efectiu dins del primer semestre de l'exercici següent.

Article 19 - Assignacions i gratificacions complementàries o especials.

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

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

CONCEPTE	2011 / 2012	2013	2014
Assignació transitòria	63,56	64,35	65,31

3.- L'anomenada compensació de festes suprimides a què té dret el personal integrat amb anterioritat al 7 de febrer de 1958 i aquell que hagi ingressat amb

posterioritat a aquesta data que l'hagués vingut percebent com a condició més beneficiosa, es determinarà sobre la base resultant de computar 14 pagues com a dividend. El divisor serà 1.700.

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

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

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

CONCEPTE	2011 / 2012	2013	2014
Assignació conserges	274,43	277,86	282,03

6. Plus transitori.- En les sucursals i agències amb autonomia operativa l'apoderat que tingui atribuïda de manera específica la responsabilitat del funcionament administratiu o operatiu d'aquesta percebrà un plus transitori mentre es trobi en el Nivell VIII o VII, amb quantia anual que figura en la següent taula:

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

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

7. A partir de l'any 2007, inclusivament, s'abonarà un quart de paga en concepte de "millora de la productivitat", que no serà pensionable a cap dels efectes dels complements de pensions recollits en aquest Conveni. Per tant, no computarà per al càlcul dels complements de pensions previstos en els articles 35, 36, 37 i 38 del present Conveni o, si escau, dels acords substitutoris establerts en la clàusula addicional 4ª. Aquest quart de paga, que tindrà caràcter anual, es meritarà des de l'1 de gener fins al 31 de desembre i es pagarà en el mes d'agost de cada any.

8. Percepció RAE. S'estableix la possibilitat de rebre una percepció addicional de caràcter variable, sense repercussió en taules, i per tant no consolidable ni pensionable, depenent de l'evolució del següent indicador sectorial:

- Indicador: RAE (Resultat de l'Activitat d'Explotació) sectorial, comunicat per Banc d'Espanya a AEB, de l'activitat bancària a Espanya, referida a l'exercici 2010, i a perímetre homogeni de comparació, de tal manera que la base de comparació respecte a les entitats considerades en cadascun dels exercicis ha de ser homogènia amb la de referència presa (2010).

La quantia de la citada gratificació, en cas de correspondre, estarà en funció del creixement del RAE sectorial dels exercicis 2012, 2013 i 2014, respecte del RAE sectorial de l'exercici 2010, segons la següent taula:

Increment RAE sectorial de l'exercici sobre la base de comparació 2010	Percepció única sobre el Salari anual de Conveni (conceptes article 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 vegada disposi l'AEB de les dades del RAE sectorial de l'exercici que es tracti, facilitats per Banc d'Espanya, ho comunicarà prèvia verificació per la Comissió Paritària del Conveni, a les entitats de l'àmbit d'aplicació del Conveni Col·lectiu perquè, si s'escau, puguin procedir al pagament de la gratificació que correspongui, la qual s'abonarà en un sol pagament, dins del primer semestre de l'any següent al d'aplicació, es meritarà des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de l'exercici que es tracti i es calcularà sobre el salari anual, a 31 de desembre d'aquest exercici, segons els conceptes de l'article 12 del Conveni.

Excepcionalment i amb independència de la percepció variable regulada en els paràgrafs anteriors, en el cas que el RAE sectorial de l'exercici 2014 superés el de l'exercici 2010, amb efectes des de l'1 de gener de 2015, es consolidarà un 0,25 % d'increment en les taules salarials sobre els conceptes de l'article 12 del Conveni.

Article 20 - Hores extraordinàries

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

a) Hores extraordinàries habituals: reducció progressiva.

b) Hores extraordinàries que vinguin exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents: realització.

c) Hores extraordinàries necessàries per períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat que es tracti: manteniment, sempre que no càpiga la utilització de les diferents modalitats de contractació temporal o parcial previstes per la Llei.

2.- El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior, en cada moment, al que s'estableix per les disposicions legals, excepte les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

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

4.- Les hores extraordinàries realitzades es registraran dia a dia en una llibreta individual o sistema similar, visada pel cap respectiu. Aquesta llibreta o document similar estarà a la disposició del treballador, o en el seu poder, quan les seves característiques ho permetin.

5.- La direcció de l'empresa informarà trimestralment i per escrit al Comitè d'empresa, als delegats de personal i delegats sindicals sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i, si s'escau, la distribució per seccions. Així mateix, en funció d'aquesta informació i dels criteris més amunt assenyalats, l'empresa i els representants legals dels treballadors determinaran el caràcter i naturalesa de les hores extraordinàries.

6.- Durant la vigència del present Conveni, per a la determinació del valor de l'hora extraordinària, es partirà d'un valor tipus per a l'hora ordinària, obtingut computant com a dividend l'equivalent a 17,25 pagues (a aquests efectes s'entén per paga la integrada pel sou més els augments per antiguitat, conceptes a) i

b) de l'Article 12). El divisor serà la xifra de 1.700. Per al càlcul del divisor corresponent al personal amb jornada menor de la normal, el divisor anterior es reduirà d'acord amb la menor durada de la jornada.

Sobre el valor així establert s'aplicarà un increment del 75 per cent.

Article 21.- Estímul a la producció

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

Article 22 - Plus de qualitat de treball

L'import d'aquest plus, que refon i substitueix els denominats plusos d'estímul a la producció, plus especial de conveni per qualitat de treball i plus d'assistència i puntualitat, queda fixat en les quanties anuals que figuren en la següent taula:

CONCEPTE	2011 / 2012	2013	2014
Plus per qualitat de treball	2.099,27	2.125,51	2.157,39

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

Quan la jornada de treball de l'empleat fos inferior a la normal percebrà el plus proporcionalment a la jornada que realitzi, respectant-se qualsevol situació més beneficiosa que individualment es vingués gaudint en relació als plusos aquí substituïts.

Article 23 - Guàrdies

1.- Les guàrdies diürnes en dissabte, diumenge o dia festiu tindran caràcter voluntari, excepte per als qui estiguessin obligats a 31.12.95. Una vegada acceptada la realització de guàrdies, el compromís s'haurà de mantenir, almenys, durant un any.

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

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

Article 24 - Plusos

1.- Plus de polivalència funcional

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

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

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

2.- Plus de Serveis Generals

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

CONCEPTE	2011 / 2012	2013	2014
Plus de Serveis Generals	1.149,74	1.164,11	1.181,57

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

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

CAPÍTOL QUART
JORNADA, VACANCES I LLICÈNCIES

Article 25 - Jornada i horaris

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

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

- Dilluns a divendres: 8 a 15 hores, en les quals estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.

- Dissabtes: 8 a 13,30 hores, en les quals estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.

- Lliurament dels dissabtes compresos entre l'1 d'abril i el 30 de setembre de cada any.

No obstant això, amb la finalitat d'aconseguir el lliurament de tots els dissabtes, en l'àmbit de cada empresa podrà acordar-se amb la representació legal dels treballadors l'aplicació de les hores corresponents a aquests dissabtes en altres dies laborables de la mateixa setmana o d'una setmana diferent, de manera que puguin millorar-se les possibilitats de conciliació de la vida personal de forma compatible amb les necessitats del servei.

En aquest sentit, es reconeixen les previsions recollides en els acords d'empresa vigents en aquesta matèria a la data de signatura d'aquest Conveni.

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

- Dilluns a dijous: 8 a 17 hores, amb 1 hora de pausa per a l'esmorzar.

- Divendres: 8 a 15 hores, en les quals estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.

- Del 23-V al 30-IX:

- * Dilluns a divendres: 8 a 15 hores, en les quals estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.

- Lliurament de tots els dissabtes de l'any.

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

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

4.- Les empreses podran establir horaris, continuats o no, diferents per al personal directiu i auxiliar del mateix (inclosos els Xofers) en el mínim que necessiti, i per al personal de producció (Gestors i Visitadors), així com adequar l'horari de servei al públic i, per tant, el del mínim de personal indispensable per prestar-lo, al que tinguin altres entitats o establiments no bancaris d'anàloga funció.

Subsistirà el sistema de torns aplicable als serveis mecanitzats.

5.- Els treballadors que tinguessin jornades especials de durada més reduïda pel que fa a la normal, les mantindran amb la mateixa durada actual solament si aquestes jornades fossin inferiors a set hores, i tindran dret a entrar a la feina a la mateixa

hora que la resta del personal, ja que la sortida anticipada es considera com a condició de dret més beneficiosa.

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

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

Article 26 - Vacances

I. El personal inclòs en aquest Conveni, tindrà dret anualment a un període de vacances retribuïdes de vint-i-tres dies, en el qual no es computaran dissabtes, diumenges ni festius. Aquest gaudi podrà ser fraccionat fins a tres períodes, essent necessari per al tercer l'acord entre les parts. El personal que gaudeixi ininterrompudament de, almenys, cinc dies de les seves vacances fora del període comprès entre 1 d'abril i 31 d'octubre de cada any, tots dos inclusivament, podrà ampliar les seves vacances anuals en un dia addicional.

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

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

II. Període de gaudi de vacances

El període hàbil per al gaudi de les vacances serà el comprès entre l'1 de març i el 30 de novembre, tots dos inclusivament, de cada any. No obstant això, el

personal que ho sol·liciti, sempre que les necessitats del servei ho permetin, podrà prendre les seves vacances en els restants dies de l'any.

III. Quadres de vacances

Els quadres de vacances hauran de confeccionar-se de manera que, tret que s'esdevinguin circumstàncies que aconsellin una altra cosa, en cadascun dels mesos de març a novembre, gaudeixi les seves vacances el mateix nombre de personal de la plantilla de cada dependència, excloent-se el personal del Grup tècnic.

Per dependència s'entén en el present apartat igualment una oficina bancària que qualsevol de les seccions en què està organitzada, havent seguir-se als termes següents quant a la procedència de fer el quadre de vacances per oficines bancàries o per seccions:

- Que els serveis quedin degudament coberts, procurant atendre els desitjos del treballador.

- Que l'extensió de la plantilla i l'organització per seccions de l'oficina permetin realitzar el quadre per secció, sense perjudici de la coordinació que ha d'establir-se entre tots tenint present el problema general de l'oficina.

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

Tindrà preferència per al gaudi de les vacances, salvades les necessitats del servei, el personal amb fills al seu càrrec que li calgui en època de vacances preescolars i escolars. Si hi hagués coincidència en aquest punt, la preferència s'atorgarà al de major antiguitat en l'empresa.

A aquests efectes, s'entén per època de vacances preescolars i escolars la que en cada cas disposi l'Autoritat competent per raó de territori, i per edat escolar la definida pel Ministeri d'Educació i Ciència com a període legal de preescolarización i escolarització obligatòria, actualment des dels 3 anys d'edat fins als 16 anys; aquest període pot ampliar-se fins a dos anys més, quan documentalment s'acrediti que aquest temps està essent emprat perquè l'alumne conclogui el cicle d'ensenyament escolar obligatori.

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

En cas de tenir també la mateixa antiguitat, tindrà dret preferent el de major edat.

Els treballadors que gaudeixin les seves vacances en diversos períodes, no tindran preferència per triar el segon fins que no hagi triat primer la resta del personal afectat pel quadre. D'igual manera es procedirà en el tercer en relació amb el segon.

Els criteris de preferència operaran dins de cadascun dels dos grups següents:

- Primer grup: Administratius.

- Segon grup: Serveis Generals.

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

IV. Vacances del Grup de Tècnics.

Les vacances del personal del Grup de Tècnics es fixaran de mutu acord entre l'empresa i el treballador. Es tindrà en compte, si s'escau, per al gaudi de les vacances el fet de tenir fills en edat escolar i preescolar. Igualment hauran de conèixer el seu període de vacances, pels mitjans habituals de l'empresa, almenys amb dos mesos d'antelació a la data del seu gaudi.

V. Supòsits d'interrupció de vacances

Si durant el gaudi de les vacances l'empleat sofrís internament clínic, amb o sense intervenció quirúrgica, o malaltia greu, justificada i notificada a l'empresa en el termini de vint-i-quatre hores, no es computaran a l'efecte de vacances els dies que hagués durat aquest internament o malaltia.

En aquest supòsit, els dies de vacances pendents es gaudiran quan les necessitats del servei ho permetin.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió de contracte de treball, previst en l'art. 48 ET, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspondria en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al qual correspongui.

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

<table>
<tr><th>Borsa de vacances</th><th>2011</th><th>2012</th><th>2013</th><th>2014</th></tr>
<tr><td>Mesos de juny, juliol, agost o setembre</td><td>143,36</td><td rowspan="3">229,36</td><td rowspan="3">232,23</td><td rowspan="3">235,71</td></tr>
<tr><td>Mesos de març, abril, maig o octubre</td><td>229,36</td></tr>
<tr><td>Resta dels mesos</td><td>401,36</td></tr>
</table>

En 2011, l'import de la borsa se satisfarà en proporció als dies de cada període establert en la taula anterior en què es gaudeixin les vacances.

En 2012, 2013 i 2014, l'abonament de la borsa de vacances es realitzarà per les entitats en el mes de juny de cada any, excepte acord amb la Representació Sindical en l'àmbit de cada empresa.

Per al personal que ingressi, reingressi o cessi en el transcurs de l'any, la borsa s'abonarà proporcionalment als dies treballats dins de l'any

Article 27 - Llicències

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

a) Per matrimoni del propi treballador: 15 dies ininterromputs.

b) Per matrimoni d'ascendents, descendents o col·laterals fins al tercer grau: el dia en què se celebri la cerimònia.

c) Per bateig i primera comunió de descendents: mitja jornada corresponent al dia en què se celebri la cerimònia.

d) Dos dies pel naixement de fill, defunció, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas de defunció de fills la llicència serà de cinc dies. Quan per aquests motius el treballador necessiti fer un desplaçament que l'obligui a pernoctar fora de la seva localitat, la llicència s'ampliarà fins a dos dies més.

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

i) Per defunció de cònjuge: tres dies, que podran ampliar-se en dos dies quan el treballador hagi de fer un desplaçament que l'obligui a pernoctar fora de la seva localitat.

f) Per mudança (fins i tot les que es realitzin dins d'una mateixa localitat): dos dies, excepte quan es tracti de trasllat a o des de localitats situades fora de la península, en aquest cas la llicència serà de tres dies.

La llicència per matrimoni no computarà a l'efecte del límit a què es refereix el paràgraf primer d'aquest mateix apartat.

Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

2.- En el supòsit de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al

part. En cas de defunció de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti d'aquest la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part.

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

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

En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret de paternitat.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare, o en defecte d'això, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els supòsits d'adopció i acolliment (tant preadoptiu com permanent), així com en els casos de parts prematurs o hospitalització del fill/a a continuació del part, se seguirà el que s'estipula en les normes legals vigents.

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

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

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

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

3.- Les treballadores, per la lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, podent utilitzar una al principi i una altra al final de la jornada. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas que tots dos treballin. Amb caràcter alternatiu aquesta absència podrà substituir-se per un permís retribuït de 15 dies naturals a continuació del descans de maternitat.

4.- Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa a algun menor de vuit anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no exerceixi una funció retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

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

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

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

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

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

- D'una setmana a un mes per necessitats familiars degudament acreditades, entre les quals s'entendrà inclòs, entre unes altres, l'adopció a l'estranger i la submissió a tècniques de reproducció assistida, podent ampliar-se fins a sis mesos per accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís no podrà sol·licitar-se més d'una vegada cada dos anys.

- Entre un i sis mesos per finalitzar estudis superiors o doctorats.

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

8.-Cada empleat tindrà dret a quatre jornades de llicència retribuïda per any natural. Per al personal de nou ingrés, seran proporcionals als dies treballats dins de l'any. Aquestes jornades de llicència seran gaudides, una vegada salvades les necessitats del servei, en les dates acordades entre la direcció de l'empresa i l'empleat que hagi de gaudir-les.

CAPÍTOL CINQUÈ
MOVIMENTS DE PERSONAL

Article 28 - Trasllats

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

Mancant acord i per necessitats del servei podrà l'empresa traslladar, més enllà del límit derivat del radi d'acció establert en l'Article 30 del present Conveni, dins de cadascun dels grups professionals, entre el 5 per cent més modern en l'empresa i dins d'aquest a qui sofreixi menys perjudici atenent als següents criteris i ordre de prioritats:

1. Trasllat anterior forçós no disciplinari.

2. Minusvàlids o treballadors dependents de tractament mèdic que no pugui ser impartit a la plaça de destinació.

3. Nombre de fills reconeguts com a beneficiaris per la Seguretat Social a l'efecte d'assistència sanitària.

4. Proximitat geogràfica del lloc a cobrir

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

Les empreses afavoriran el coneixement de les vacants que es pretenguin cobrir a l'empara del que s'ha establert anteriorment.

El treballador traslladat per necessitats del servei tindrà preferència per ocupar les vacants del seu grup professional que en el termini de tres anys es produeixin a la plaça de la qual hagués estat traslladat.
Les despeses de trasllat de l'empleat i familiars que amb ell convisquin, així com els

de trasllat de béns mobles del treballador, seran per compte de l'empresa.
Les empreses ajudaran el treballador perquè aconsegueixi habitatge a la plaça a què hagués estat traslladat forçosament.

Els trasllats que sol·liciti el personal de la península que hagués estat destinat a Canàries, Ceuta, Melilla o l'estranger, romanent en elles més de cinc anys, s'atendran amb preferència absoluta per a la població de la península que desitgi el mateix.

L'empresa notificarà la decisió del trasllat al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de 30 dies a la data de la seva efectivitat.

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

Article 29 - Dietes i comissions de serveis

1.- Els viatges a què donin lloc les comissions seran per compte de l'empresa.

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

DIETES	2011 / 2012	2013	2014
Pernoctant fora del domicili propi	30,46	30,85	31,31
Quan es pernocti al domicili propi	13,35	13,52	13,72

3.- En cas que les comissions de servei es perllonguin més de dos mesos el personal tindrà dret a una llicència especial d'una setmana, exclusivament utilitzable per visitar els familiars amb els quals ordinàriament convisqui. Els viatges corresponents a aquestes llicències seran a càrrec de les empreses. Aquestes llicències seran independents de les vacances reglamentàries.

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

Article 30 - Vacants a la mateixa plaça o properes

Les empreses podran cobrir les vacants existents, realitzant canvis de lloc de treball, que no tindran la consideració de trasllat ni mobilitat geogràfica, dins d'una mateixa plaça o d'un radi de 25 km a comptar des del centre del municipi on els treballadors prestaven els seus serveis a 30 de gener de 1996, o des d'on es traslladin voluntàriament, i els ingressats amb posterioritat des d'on siguin destinats.

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

En el cas que el canvi sigui a una altra plaça diferent de la qual venia prestant els seus serveis dins del radi de 25 km., les empreses col·laboraran en la solució dels problemes derivats del transport, que puguin generar-se com a conseqüència de l'aplicació d'aquesta norma.

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

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

Quan el treball que realitzi una dona encinta pugui posar en perill l'embaràs, segons prescripció facultativa, tindrà dret que se li assigni una nova feina en les condicions adequades, sense reducció del salari, tornant al lloc de treball anterior una vegada finalitzi aquesta situació. Durant l'embaràs o lactància la treballadora no serà objecte de canvis de lloc de treball que impliquin destinació a un altre municipi.

Article 32 - Excedències i reingressos

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

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

A l'efecte dels terminis assenyalats anteriorment es computarà com a servei efectiu el temps d'interrupció laboral per l'acompliment de càrrecs públics.

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

3.- L'excedent voluntari que reingressi ocuparà la primera vacant del seu nivell que es produeixi a la mateixa plaça en la qual prestava els seus serveis en quedar en situació d'excedència. En tant no existeixi aquesta vacant, podrà ocupar, si així ho desitja, amb el sou del seu nivell consolidat, una vacant de nivell inferior a la mateixa plaça, sempre que l'empresa accedeixi a això, o ser destinat a una altra plaça en la qual existís vacant del seu mateix nivell.

4.- El temps d'excedència voluntària no es computarà a cap efecte, però sí el d'excedència forçosa.

5.- Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a cura de cada fill, tant sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

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

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme al que s'estableix en aquest apartat serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresa, especialment en

ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional. En cas de família nombrosa se seguirà el que es disposa en cada moment en l'Estatut dels Treballadors (actualment article 46.3).

Article 33- Personal interí

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

El personal interí no podrà romandre en aquesta situació per un temps superior a tres anys, acumulant-se a aquests efectes els períodes servits de manera intermitent en el transcurs de sis anys consecutius.

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

CAPÍTOL SISÈ
PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES

Article 34 - Malaltia

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

Article 35 - Incapacitat permanent total per a la professió habitual

1.- Les empreses satisfaran els treballadors que quedin en situació d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual o incapacitat permanent absoluta per a tota professió, a partir de la data en què es declari una o una altra situació, una quantitat tal que, sumada a la pensió que l'invàlid percebi de la Seguretat Social com a conseqüència de la seva activitat bancària, li representi una percepció total anual igual al cent per cent de la que li correspondria com si en aquesta data estigués en actiu, exclòs el quart de paga establert en l'article 19.7 i la percepció RAE regulada en l'article 19.8 per aplicació del Conveni, inclosa l'ajuda familiar, i una vegada deduïda la quota de la Seguretat Social a càrrec del treballador.

L'empresa abonarà la quantitat al seu càrrec per dotzenes parts en cada mes natural.

2.- La quantitat complementària així determinada no s'alterarà en menys com a conseqüència de les revaloracions de pensions de la Seguretat Social acordades amb caràcter general mentre no varïi el grau de la invalidesa reconeguda. Per

contra, si amb posterioritat al reconeixement d'una incapacitat permanent total per a la professió habitual tingués lloc, per revisió, el d'una incapacitat permanent absoluta per a tot treball, la pensió a càrrec de l'empresa es reduirà en la mateixa quantia en què s'incrementin les prestacions a càrrec de la Seguretat Social.

3.- Tindran igual consideració a l'efecte d'aquesta qualificació, els majors de 60 anys que estiguin afligits de malaltia crònica que els impedeixi assistir amb assiduïtat al treball i que es jubilin a l'empara de la disposició transitòria tercera del text articulat de la Llei de la Seguretat Social, aprovat per Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

4.- Quan la incapacitat d'un empleat de banca li sobrevingui com a conseqüència de violències exercides sobre ell trobant-se en acte de servei, l'empresa li concedirà la quantitat establerta en el punt 2 de l'article 38, amb els augments que li corresponguessin durant el temps que li falti per complir seixanta-cinc anys; aconseguida aquesta edat, s'aplicaran les disposicions sobre incapacitat, com si en aquesta data se li declarés aquesta.

Article 36 – Jubilació

1.- El personal ingressat en l'empresa abans del 8 de març de 1980 i que es trobi en actiu en la data d'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, podrà ser jubilat a petició pròpia o per decisió de l'empresa, des del moment en què compleixi 65 anys d'edat o l'edat ordinària de jubilació, tal com es defineix en l'article 39 següent, amb la prestació econòmica a càrrec de l'empresa que més endavant s'indica.

2.- El personal ingressat en l'empresa abans del 8 de març de 1980 que tingui la condició de mutualista i que es trobi en actiu en la data d'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, des del moment que compleixi 60 anys d'edat i compti amb 40 o més anys de servei efectiu en la professió, podrà jubilar-se a petició pròpia, percebent la prestació econòmica a càrrec de l'empresa que més endavant s'indica.

Tenen la condició de mutualista aquells empleats que haguessin estat cotitzants en alguna de les mutualitats laborals de treballadors per compte d'altri amb anterioritat a l'1 de gener de 1967.

3.- El personal ingressat en l'empresa abans del 8 de març de 1980 que tingui la condició de mutualista i que es trobi en actiu en la data d'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, des del moment en què compleixi 60 anys d'edat, encara que no compti amb 40 anys de servei efectiu en l'empresa, podrà ser jubilat per mutu acord amb ella, amb la prestació econòmica que més endavant s'indica a càrrec d'aquesta.

4.- Per als treballadors que tinguin la condició de mutualista, la prestació a càrrec de l'empresa, que se satisfarà per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes, es determinarà aplicant el percentatge PE de la fórmula que a continuació s'insereix, sobre les percepcions establertes en el Conveni col·lectiu, calculades en còmput anual, exclòs el quart de paga establert en l'article 19.7 i la percepció RAE regulada en l'article 19.8, a la data en què es produeixi la jubilació de cada empleat.

Fórmula:

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

A =	65 anys	100%
	60 a 64 anys amb 40 de servei	95%
	60 a 64 anys amb 40 de servei	90%
B =	65 anys	100%
	64 anys	92%
	63 anys	84%
	62 anys	76%
	61 anys	68%
	60 anys	60%

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

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

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

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

$$(B \quad \frac{\Sigma BC}{84} \quad 12) =$$

El valor màxim aplicable d'aquesta expressió serà de 2.631.300 (187.950 x 14), corresponent al topall de prestació de jubilació de la Seguretat Social.

5. Els treballadors ingressats en l'empresa abans del 8 de març de 1980 que no tinguin la condició de mutualista i que es trobin en actiu en la data d'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu podran jubilar-se a petició pròpia des del moment en què compleixin 63 anys d'edat, en aquest cas, la prestació a càrrec de l'empresa, que se satisfarà per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes, es determinarà aplicant el 90 % a aquells que es jubilin als 63 anys, i el 95 % als que es jubilin als 64 anys, del percentatge PE corresponent a l'edat de 65 anys de la fórmula anterior, sobre les percepcions establertes en el Conveni col·lectiu, calculades en còmput anual, exclòs el quart de paga establert en l'article 19.7 així com la percepció RAE regulada en l'article 19.8, en la data en què es produeixi la jubilació de cada empleat. En el cas que la jubilació als 63 o 64 anys es produís per mutu acord entre l'empleat i l'empresa, la prestació a càrrec de l'empresa es determinarà aplicant el 100 % d'aquest percentatge PE de 65 anys.

   Aquest mateix percentatge del 100 % del PE de 65 anys, s'aplicarà també en els casos de jubilació a partir dels 65 anys i fins als 67 anys d'edat.

6.- El personal contractat per les empreses a partir de 8 de març de 1980, tindrà a la seva jubilació solsament els drets que en aquell moment li reconegui la legislació general que li sigui aplicable a excepció del que es disposa a l'apartat 7 d'aquest mateix article.

El contingut en el paràgraf precedent no afectarà al personal que canviï d'empresa i tingués vinculació laboral efectiva amb qualsevol de les compreses en l'àmbit d'aplicació del present Conveni el 31 de desembre de 1979.

L'acreditació d'aquesta última circumstància, que correspondrà sempre al treballador, li atorgarà els drets compresos en els cinc primers nombres d'aquest mateix article.

7. - Al final de la vigència del XXII Conveni Col·lectiu totes les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació disposaran d'un Sistema de Previsió Social Complementari d'aportació definida a favor dels empleats contractats per les empreses a partir del 8 de març de 1980, als quals fa referència el punt anterior, que comptin amb, almenys, dos anys d'antiguitat en l'empresa i amb una aportació mínima anual de 300 euros i drets econòmics a favor de l'empleat en cas de baixa per causa diferent de la jubilació.

Article 37 - Viduïtat i orfandat

a) Viduïtat:

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

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

3.- La base per al càlcul de la pensió de viduïtat serà el total de percepcions del causant, exclòs el quart de paga establert en l'article 19.7, així com la percepció RAE regulada en l'article 19.8 deduïdes les quotes al seu càrrec de la Seguretat Social, al moment de la defunció, derivades de l'aplicació del Conveni, inclosa l'ajuda familiar.

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

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

- Que el vidu reuneixi les condicions exigides en el Règim General de la Seguretat Social. En aquest sentit es considerarà vidu del treballador mort aquella persona a la qual la Seguretat Social reconegui prestació de viduïtat derivada de la defunció del causant.

- No obstant l'anterior, els vidus que no hagin complert 40 anys i no tinguessin fills gaudiran dels beneficis indicats i amb les mateixes exigències.

5.- S'extingirà automàticament la pensió complementària de viduïtat quan deixés de percebre i s'extingís la pensió de viduïtat que reglamentàriament li correspongui de la Seguretat Social.

b) Orfandat:

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

2.- La pensió complementària d'orfandat així establerta s'aplicarà per cada un dels fills que reuneixin els requisits que exigeix la Llei de Seguretat Social i disposicions complementàries.

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

c) Limitació per a aquestes pensions complementàries:

L'acumulació dels complements de pensions per viduïtat i orfandat no podrà superar en cap cas el 100 per cent de les percepcions del causant en el moment de la

defunció derivades de l'aplicació del Conveni, tant si estava en actiu com jubilat o invàlid.

Article 37 bis - Assegurança de vida

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

Es considerarà cònjuge supervivent aquella persona a la qual la Seguretat Social atorgui una prestació de viduïtat, derivada de la defunció del causant (empleat o empleada en situació d'actiu). Aquesta persona, a l'efecte d'aquest article, tindrà també la consideració d'últim cònjuge supervivent, sempre que en el moment de la defunció mantingués amb el causant la mateixa relació per la qual la Seguretat Social li va atorgar la prestació de viduïtat.

En cas que existís concurrència de dos o més beneficiaris de prestació de viduïtat de la Seguretat Social derivades de la defunció del mateix causant (empleat o empleada en situació d'actiu), tindrà la consideració d'últim cònjuge supervivent, exclusivament aquell que en el moment de la defunció mantingués amb el causant la mateixa relació per la qual la Seguretat Social li va atorgar la prestació de viduïtat.

Article 38 - Defunció en acte de servei

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

a) Que entre la prestació estricta del servei i el fet de la mort existeixi un indubtable nexe de causalitat o ocasionalitat.

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

1r O per esdeveniment fortuït a causa d'un agent físic exterior, tret que es tracti d'un sinistre que, per la seva naturalesa o generalitat no sigui racionalment referible a les condicions en què es presta el servei, o essent-ho, estigui fora de l'ordre d'allò humanament previsible.

2n. O per actes propis del que resulti víctima, tret que per la seva banda intervingués imperícia, imprudència o inobservança d'obligacions.

3r O per actes d'un tercer.

2.- La quantitat a satisfer per l'empresa serà la que per tots els conceptes retributius establerts en el Conveni percebés el treballador en el moment de la seva defunció, exclòs el quart de paga establert en l'article 19.7 i la percepció RAE regulada en l'article 19.8, deduïda, si escau, la renda que pogués percebre's si el risc estigués cobert per l'Assegurança Obligatòria d'Accidents de Treball o per qualsevol sistema d'assegurança establert o concertat per l'empresa. A aquests efectes, si l'assegurança donés lloc a una lliurament de capital, s'estimarà la renda en un 6 per cent d'aquest.

L'empresa abonarà la quantitat al seu càrrec per dotzenes parts en cada mes natural.

3.- Quan la defunció d'un empleat de Banca li sobrevingui com a conseqüència de violències exercides sobre ell trobant-se en acte de servei, l'empresa concedirà als vidus i/o orfes del treballador mort la quantitat establerta en el punt 2 del present article, amb els augments que li corresponguessin durant el temps que li faltés per complir els seixanta-cinc anys.

Article 39 - Edat de jubilació

Sense perjudici d'allò que s'estableix en l'article 36 i amb els objectius de procurar la millora de l'estabilitat en l'ocupació, la transformació de contractes temporals en fixos, el sosteniment de l'ocupació, les noves contractacions o qualssevol altres que es dirigeixin a afavorir la qualitat d'ocupació, la jubilació tindrà lloc a petició pròpia o per decisió de l'empresa des del moment en què les treballadores o els treballadors aconsegueixin la seva primera edat ordinària de jubilació, i sempre que reuneixi les condicions establertes en l'apartat b) de la Disposició Addicional Desena de l'Estatut dels Treballadors: "El treballador afectat per l'extinció del contracte de treball haurà

de tenir cobert el període mínim de cotització que li permeti aplicar un percentatge d'un 80 per cent a la base reguladora per al càlcul de la quantia de la pensió, i complir els altres requisits exigits per la legislació de Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva".

S'entén per edat ordinària de jubilació el compliment de 67 anys d'edat, o 65 anys quan s'acreditin 38 anys i 6 mesos de cotització, de conformitat amb la normativa de Seguretat Social. Aquestes edats de jubilació s'aplicaran de manera gradual, en els mateixos termes que resultin d'aplicació en la normativa vigent a cada moment de la Seguretat Social.

CAPÍTOL SETÈ
BENEFICIS SOCIALS

Article 40 - Bestretes i préstecs al personal

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

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

a) Matrimoni
b) Trasllat fora de la plaça
c) Defunció del cònjuge o fills
d) Obres en habitatge en raó de ruïna imminent
i) Tramitació de divorci, separació o nul·litat matrimonial
f) Naixement i adopció de fills
g) Despeses generades a empleades per situacions de violència de gènere, acreditades en els termes establerts en la Llei, de les quals hagin estat víctimes

Les causes citades, que dispensen de la prova de peremptorietat, no són excloents, podent existir altres que la seva peremptorietat, en canvi, haurà de ser provada

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

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

* Obres i reformes al domicili habitual de l'empleat

* Assistència mèdica en cas de malaltia greu amb internament hospitalari

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

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

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

4.- No es tindrà dret a la concessió d'un nou préstec dels definits en aquest article en tant hi hagués un altre en vigor

Quan estigui pendent part del préstec concedit a l'empara del número 3, i sorgeixi alguna de les causes específiques ressenyades en el número 2, es concedirà el préstec que pugui correspondre per la nova necessitat, cancel·lant-se, amb la concessió, el saldo anterior pendent.

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

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

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

Article 41 - Habitatges

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

a) En el supòsit de mort del treballador mentre visqui el vidu sense contreure noves núpcies.

b) En el mateix supòsit que es refereix l'apartat anterior si no queda viudo, però sí fills menors d'edat, durant un termini de tres anys o fins que els fills aconsegueixin la majoria d'edat, si aquest fet es produís abans de complir-se aquell termini.

c) En el supòsit de jubilació, mentre visqui el jubilat, sempre que no tingui una altra relació laboral o ocupació i una vegada mort, mentre visqui el vidu sense contraure noves núpcies.

2.- El que s'estableix en el paràgraf anterior no s'aplicarà quan es tracti d'habitatge l'ocupació del qual pels treballadors respongui més a la seva condició laboral que als específics càrrecs que exerceixen (cas de conserges i directius).

3.- Les empreses, tenint en compte l'excepcionalitat i urgència de les situacions regulades en aquest paràgraf, atendran les peticions de préstecs per adquisició d'habitatges que puguin formular els treballadors que hagin de desallotjar els habitatges de què siguin arrendataris, sempre que això sigui a causa de les causes 1a i 2a d'excepció a la pròrroga establerta en l'article 62 de la vigent Llei d'Arrendaments Urbans. Així mateix atendran preferentment les peticions d'aquells que tinguin dret de tempteig o retracte per adquirir l'habitatge que fossin arrendataris i d'aquells que siguin traslladats forçosos, conforme a l'article 28 del Conveni Col·lectiu.

Per als crèdits que es concedeixin a partir de l'entrada en vigor del Conveni, el termini màxim d'amortització d'aquests serà de 20 anys, tenint com a límit la data en què l'empleat compleixi els 67 anys d'edat, i en cap cas podran ser superiors a 100.000 euros. El tipus d'interès, anual i variable, aplicable a aquestes operacions, des d'1 de gener de 2008, serà l'Euríbor a un any, o

valor de referència que el substitueixi, més el 0,15. L'Euríbor de cada any serà calculat sobre la base del valor mitjà existent l'últim dia laborable del mes d'octubre de l'any anterior.

Des de l'1 de gener de l'any 2008 els crèdits existents actualitzaran el tipus d'interès que s'estableix en el present Conveni.

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

CONCEPTE	Desde 1.1.2011
Dotació anual per empleat	450

Si les concessions d'aquests préstecs no totalitzessin la xifra així calculada, la diferència no s'acumularà per a l'any següent.

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

Article 42 - Ajuda escolar

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

CAPÍTOL VUITÈ
IGUALTAT I CONCILIACIÓ

Article 43 - Conciliació de la vida familiar i laboral

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

Article 44 - Garantia d'igualtat d'oportunitats i no discriminació entre les persones

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

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

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

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

En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar directa o indirectament per raó de sexe.

3.- Les empreses realitzaran esforços tendents a aconseguir la igualtat d'oportunitats en totes les seves polítiques, en particular la igualtat de gènere adoptant mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

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

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

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

Article 45 Protecció contra la violència de gènere

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

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

El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de sis mesos, durant

els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora.

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

Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons com pertoqui, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa al més aviat possible.

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

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

En tot allò no previst en el present article, s'ha de seguir el que estableix la Llei 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

CAPÍTOL NOVÈ
DRETS SINDICALS

Article 46 - Dels drets sindicals i garanties de l'exercici de la funció sindical

El dret dels treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement, així com a exercir l'activitat sindical, sense que puguin veure's afectats ni la seva ocupació ni les seves condicions de treball per la seva afiliació o per l'exercici de tasques de representació de la plantilla, està recollida i emparada tant en el dret constitucional com en les normes laborals vigents.

Per part de les empreses s'atendrà al principi d'igualtat d'oportunitats, evitant qualsevol tipus de discriminació a les persones que exerceixin funcions de representació de les treballadores i els treballadors.

Amb la finalitat de facilitar la compatibilitat entre aquestes funcions sindicals i les inherents al seu grup i nivell professional en l'organització, a continuació s'enuncien alguns criteris d'actuació aplicables en l'àmbit de cada empresa:

1. En cas que, a criteri de l'empresa, l'exercici de l'activitat sindical no sigui compatible amb el desenvolupament de la funció encomanada, l'empresa podrà efectuar les adequacions organitzatives necessàries per a la seva compatibilitat, prèvia comunicació a la secció sindical corresponent. En el cas que aquestes mesures comportin canvi de lloc o de funció, per part de l'empresa s'aplicaran els acords subscrits amb la Representació dels treballadors i en cas de manca d'acord sobre aquest tema, es mantindrà el nivell de percepcions, inclosos els complements econòmics, derivats del lloc o funció que l'empleat estigués percebent fins a aquest moment i es tindrà en compte l'àmbit de representació per al qual el treballador va resultar triat.

2. En aquelles empreses que tinguin establerts sistemes de retribució variable, es podran establir, de mutu acord, entre l'empresa i la representació majoritària

dels treballadors, les mesures necessàries per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats dels representants dels treballadors.

3. Els representants legals dels treballadors seran avaluats, si s'escau, sense que les hores dedicades a la seva activitat sindical puguin significar menyscapte en l'avaluació corresponent ni, per tant, en la retribució variable que pogués correspondre'ls derivada d'aquesta avaluació.

4. Amb la finalitat de facilitar la reversibilitat de la funció sindical en qualsevol moment en què el representant dels treballadors així ho decideixi, per part de les empreses, es facilitarà amb la brevetat possible, la seva assistència als cursos de formació que siguin necessaris per facilitar el desenvolupament professional en igualtat d'oportunitats.

Article 46 bis - Acció Sindical en Àmbit Sectorial

L'Associació Espanyola de Banca podrà negociar amb cadascuna de les centrals sindicals, que tenint legitimació suficient formalment ho sol·licitin, els termes de l'exercici de la seva acció sindical en l'àmbit d'aplicació del present Conveni.

Article 47 - Formació

S'informarà anualment a la representació sindical dels treballadors dels plans de formació de l'empresa.

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

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

Article 48 - Comunicacions sindicals

1. Les empreses, sempre que disposin d'intranet com a eina usual de treball i d'informació als seus treballadors, posaran a la disposició de les representacions sindicals amb presència en els comitès d'empresa, d'un

lloc particular, habilitat per a cada sindicat, en el qual puguin difondre les comunicacions que periòdicament dirigeixin als seus afiliats i treballadors en general, dins del seu àmbit de representació.

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

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

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

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

3. Les comunicacions, així com els correus electrònics, hauran de tenir contingut estrictament laboral i relacionat directament amb l'exercici de les funcions de representació legal dels treballadors, sense que puguin utilitzar-se per a altres finalitats, i restaran subjectes als mateixos controls tècnics i, si s'escau, de salvaguarda legals fixats per la Llei de Protecció de dades de caràcter personal, igual que tota la informació que es difon a través d'aquests nous mitjans tècnics en les empreses.

   El contingut de la informació del lloc particular de cada sindicat, així com el dels correus electrònics, s'atindrà al previst en l'art. 4.2.i) de l'Estatut dels Treballadors, tant respecte de les persones com de les institucions.

   En correspondència amb aquesta facilitat, en l'àmbit de l'empresa, se suprimiran els taulers d'anuncis, excepte en aquells centres de treball on no es tingui accés a la intranet. Les seccions sindicals, en la mesura que utilitzin aquests sistemes, hauran de reduir corresponentment el volum de comunicacions remeses pels mitjans tradicionals (fotocòpies, notes en suport paper, telèfon, etc.).

Article 49 - Informació de plantilles

Amb la finalitat de facilitar la tasca inherent a la seva funció, les empreses lliuraran a la Representació Sindical dels treballadors, informació del personal, del seu àmbit de representació, en format informàtic, amb les previsions de la LOPD i de l'article 65.2 de l'ET.

La informació es facilitarà amb periodicitat semestral, dins del mes següent al semestre natural que correspongui i contindrà, almenys les següents dades:

Nombre d'empleat o matrícula, Nom, Cognoms, sexe, data d'ingrés, Grup professional, Nivell de Conveni, Centre de Treball, Clau d'Oficina, Província, Tipus de contracte i venciment del contracte (si és temporal).

Article 49 bis- Quotes Sindicals

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

El treballador interessat en la realització d'aquesta operació remetrà a la direcció de l'empresa un escrit en el qual s'expressarà amb claredat l'ordre de descompte, la central o sindicat a què pertany, la quantia de la quota, així com el número del compte corrent o llibreta de caixa d'estalvis a la qual ha de ser transferida aquesta quantitat. Les empreses efectuaran les esmentades detraccions, tret d'indicació en contrari, durant períodes d'un any.

La direcció de l'empresa lliurarà còpia de la transferència a la representació sindical en l'empresa, si n'hi hagués.

CAPÍTOL DESÈ
RÈGIM DISCIPLINARI

Article 50 - Classificació de faltes

L'empresa podrà sancionar els treballadors que incompleixin les seves obligacions laborals, d'acord amb la qualificació de faltes que s'estableix en el present conveni, o que resultin equiparables, classificant-se les faltes en lleus, greus i molt greus.

Article 51 - Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1r Els retards en l'entrada i els avançaments en la sortida del treball, injustificats i que no arribin a sis en un mes.

2n Absentar-se del treball sense causa que ho justifiqui ni comptar amb permís del superior immediat, sempre que no excedeixi d'una hora, i que no afecti greument al servei.

3r El tracte incorrecte o descortès al públic o als companys de treball.

4t No comunicar a l'empresa amb la deguda diligència els canvis de domicili, així com variacions en la situació familiar que puguin tenir incidència en la Seguretat Social, Hisenda Pública, acció assistencial o règim obligacional de l'empresa.

5è No informar als superiors, en les primeres hores de la jornada, de les causes d'inassistència al treball, tret que hi hagi motius justificats que ho demanin.

6è Negligència en el compliment dels deures laborals, quan no causin o se'n derivi perjudici als interessos de l'empresa.

7è Faltar al treball un dia sense causa justificada.

Article 52 - Faltes greus

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

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

3r Els retards en l'entrada i els avançaments en la sortida del treball, injustificats i que excedeixin de cinc en un mes; o que es reiterin en un període de tres mesos superant el seu nombre el de vuit, previ advertiment al treballador; o que la suma d'aquells superi les hores d'una de les seves jornades laborals en un trimestre.

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

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

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

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

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

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

Article 53 - Faltes molt greus

1r La transgressió de la bona fe contractual així com l'abús de confiança en el desenvolupament de la feina.

2n El frau o deslleialtat en les gestions encomanades o l'apropiació, furt o robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de clients. Així mateix, la realització d'aquests últims fets sobre qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa.

3r La simulació de malaltia o accident, així com la realització d'activitats incompatibles amb la situació de baixa per malaltia o accident.

4t El crebant o violació de secrets d'obligada reserva.

5è L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en la feina.

6è La infracció a les normes de l'empresa, comesa amb el propòsit d'ocultar, falsejar o emmascarar la veritable situació i naturalesa dels estats comptables o dels riscos contrets.

7è L'abús d'autoritat per part dels superiors.

8è L'assetjament sexual en els termes establerts en la Llei i en el Conveni Col·lectiu.

9è La indisciplina o desobediència en el treball.

10è La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

11è Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballin en l'empresa o als familiars que convisquin amb ells.

12è La reiteració o reincidència en falta greu en un període de dotze mesos, sempre que hi hagi intervingut sanció per escrit.

Article 54 - Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes que s'estipulen en el present Conveni. De tota sanció, excepte l'amonestació verbal, es donarà trasllat per escrit a l'interessat, que haurà de justificar recepció o signar l'assabentat de la comunicació, sense que això comporti conformitat amb els fets.

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

Sancions màximes

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

a) Per faltes lleus:

1r Amonestació verbal

2n Amonestació per escrit

3r Suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies

b) Per faltes greus:

1r Suspensió d'ocupació i sou de fins a vint dies

2n Trasllat forçós a població diferent de la de residència habitual de l'empleat, per un termini màxim de tres anys, dins de la mateixa província. A aquests efectes no es computaran les suspensions del contracte de treball.

3r Inhabilitació temporal, per termini de fins a dos anys, per passar a nivells superiors.

4rt Pèrdua temporal del nivell passant a l'immediatament inferior, fins i tot si comporta canvi de grup, amb la seva repercussió econòmica, per un termini màxim d'un any.

c) Per faltes molt greus:

1r Suspensió d'ocupació i sou de fins a sis mesos.

2n Trasllat forçós a població diferent a la de residència habitual de l'empleat.

3r Pèrdua definitiva del Nivell o Grup amb la seva repercussió econòmica.

4rt Inhabilitació temporal per termini de fins a quatre anys, per passar a nivells superiors.

5è Acomiadament.

Article 55 - Mesures cautelars

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

Article 56 - Prevenció d'assetjament sexual

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

2. Amb la finalitat de prevenir situacions d'assetjament sexual, l'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adequat a la feina, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures corresponents a aquest efecte, arbitrant procediments específics per a la seva prevenció.

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

3. Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de direcció de l'empresa.

   La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment adreçat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, per a la qual cosa s'articularan les mesures adients a aquest efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

   Es posarà en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

   En les investigacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents, practicant-se totes les diligències que puguin considerar-se conduents a l'esclariment dels fets esdevinguts.

   Durant aquest procés –que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de deu dies– tots els actuants guardaran una absoluta confidencialitat i reserva, per no afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

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

CAPÍTOL ONZÈ
DISPOSICIONS DIVERSES

Article 57 - Ingressos

1.- L'ingrés dels empleats es farà d'acord amb la legislació vigent.

Per tal de facilitar la major transparència i informació en els processos de selecció de personal en els ingressos en què intervingui una prova col·lectiva o que es produeixin amb caràcter sistemàtic i estandarditzat en el transcurs d'un any, les empreses facilitaran a la representació sindical amb caràcter previ la següent informació: perfil professional requerit, continguts de les diferents proves de selecció i objectius d'aquestes. Així mateix s'informarà a la representació sindical dels seus resultats.

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

Amb aquesta finalitat les empreses que facin ús de l'ampliació assenyalada en el paràgraf anterior informaran, almenys anualment, sobre la seva aplicació a la representació dels treballadors, facilitant les dades oportunes.

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

Article 58 - Productivitat

Les parts signatàries del present Conveni comparteixen i assumeixen la preocupació per millorar la productivitat del sector.

Article 59 - Uniformes

Les peces del personal uniformat de Serveis Generals seran a càrrec de les empreses, que determinaran tot el relacionat amb el seu ús i conservació.

1.- L'esmentat personal tindrà dret a que se'l proveeixi anualment de dos parells de sabates.

2.- La tela dels uniformes que es lliuraran anualment al personal uniformat, alternant el d'hivern amb el d'estiu, serà adequada al clima de la plaça respectiva. L'elecció del gènere tèxtil i del calçat es farà prèvia audiència dels representants del personal.

CLÀUSULES ADDICIONALS I DISPOSICIONS FINALS

Clàusula addicional primera. Protocol d'ocupació

En l'actual context econòmic, ambdues parts comparteixen que és una prioritat la defensa de l'ocupació en el sector, per la qual cosa es comprometen a treballar amb la finalitat de mantenir la major estabilitat possible dels llocs de treball, promovent la negociació de mesures alternatives a l'extinció de contractes, considerant que la millor garantia per a això serà mirar de millorar la fortalesa i solidesa de les empreses, mantenint el seu nivell de competitivitat, de manera que siguin capaces d'aportar valor de manera recurrent i d'adaptar-se permanentment a l'entorn, en funció de les exigències del mercat a cada moment. En aquest context elements com la moderació salarial i l'esforç permanent d'adaptació de les plantilles, contribueixen positivament a aquesta finalitat.

Per això, si durant la vigència del Conveni fos necessari abordar processos de reordenació o reestructuració de plantilles d'abast col·lectiu, les parts acorden promoure la negociació de les mesures a adoptar, sobre la base dels següents criteris:

- En els processos de reestructuració que puguin fer-se en l'àmbit de les empreses, la utilització preferent de mesures de flexibilitat interna com ara, entre d'altres, la suspensió de contractes de treball i excedències, la reducció de jornada, la mobilitat funcional i geogràfica i la modificació substancial de les condicions de treball.

- Abans d'acudir als procediments legals previstos en els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses obriran un procés previ i limitat en el temps de negociació amb les representacions dels treballadors.

- Tant en els processos d'integració com en els de reestructuració d'entitats, ambdues parts es comprometen a negociar de bona fe.

- Les empreses promouran la formació del seu personal amb l'objecte que puguin realitzar altres funcions diferents d'aquelles que realitzessin amb la finalitat de millorar la seva ocupabilitat.

La Comissió Paritària del Conveni tindrà entre les seves competències conèixer amb caràcter general l'evolució de l'ocupació en el conjunt de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu.

En l'àmbit de cada empresa es facilitarà a les representacions sindicals signants del present Conveni informació periòdica sobre l'evolució de l'ocupació aquesta, podent constituir-se amb tal finalitat canals específics d'interlocució amb aquesta Representació.

Clàusula addicional segona

Les parts signatàries del present Conveni, davant la creixent implantació de les tècniques d'informàtica, la correcta utilització de la qual afavoreix tant la productivitat com, fins i tot la comoditat del treball, manifesten la seva intenció que aquestes tècniques no derivin cap a efectes contraris dels pretesos per una possible utilització deficient. En aquest sentit, es prestarà una especial atenció als aspectes de seguretat i higiene que les citades tècniques poguessin oferir, inclosos els oftalmològics.

Clàusula addicional tercera

S'acorda adaptar l'actual Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua a les funcions establertes en el Reial decret 395/2007 de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'Ocupació, així com la resta de normativa vigent de desenvolupament.

Clàusula addicional quarta

En l'àmbit de cada empresa, mitjançant acord amb la representació dels treballadors, es podran regular o establir sistemes de previsió social, substitutius

o complementaris, diferents del que s'estableix en els articles 35, 36 i 37 del present Conveni Col·lectiu.

Clàusula addicional cinquena

Es reconeixen a les parelles de fet degudament acreditades i registrades conforme al que s'estableixi legalment a cada moment, el dret a gaudir de les llicències recollides en l'art. 27 del Conveni Col·lectiu, apartats b, c, d, i i f, que poguessin correspondre'ls.

A l'efecte del que s'estableix en el paràgraf anterior, l'existència de parella de fet s'acreditarà mitjançant certificació de la inscripció en algun dels registres específics existents en les comunitats autònomes o ajuntaments del lloc de residència o mitjançant document públic en el qual consti la constitució d'aquesta parella.

Així mateix, es reconeixeran aquestes situacions als efectes que els corresponguin per aplicació de l'art. 40 sobre Bestretes i préstecs al personal, apartats c, d i f.

Clàusula addicional sisena

En ocasió de la promoció d'eleccions a representants unitaris dels treballadors que s'instin a nivell sectorial, podran adoptar-se acords entre l'AEB i les representacions sindicals per determinar, dins de les possibilitats legals vigents, les modalitats més adequades d'agrupació de centres que puguin afavorir la participació generalitzada dels treballadors en el procés electoral.

Disposició final primera. Comissió Paritària

Amb idèntic termini de vigència que el Conveni, es constituirà una Comissió amb la comesa específica de conèixer i pronunciar-se sobre totes les qüestions d'interpretació sobre les quals s'hi estipula que li siguin formalment sotmeses.
Aquesta Comissió estarà composta per un màxim de 12 membres, dels quals cadascuna de les parts signatàries designarà un màxim de 6; almenys 2 dels membres designats per cada part hauran d'haver pertangut a la Comissió Negociadora de Conveni.

En els trenta dies següents a la seva constitució, la Comissió aprovarà el seu propi Reglament, en el qual, entre d'altres aspectes es regularà amb la major precisió, tot el referent a Secretaria, amb idèntic termini de vigència que el Conveni, es constituirà una Comissió amb la comesa de convocatòries i reunions.

Sol·licitada la convocatòria per qualsevol de les dues parts d'aquesta Comissió, aquesta haurà de reunir-se en el termini màxim de quinze dies.

Seran funcions d'aquesta Comissió Paritària, les següents:

1. Informar a l'autoritat laboral i/o judicial, si s'escau, sobre totes les qüestions que se suscitin sobre la interpretació d'aquest Conveni.

2. Exercir funcions d'arbitratge i mediació en les qüestions sotmeses per les parts a la seva consideració.

3. Vigilar el compliment dels pactes en el present Conveni Col·lectiu.

4. Conèixer i decidir sobre les qüestions que se suscitin en les següents matèries:

   - Aplicació i interpretació del Conveni Col·lectiu d'acord amb allò establert en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

   - Resolució, mancant acord, i de conformitat amb el previst en la legislació vigent, de les discrepàncies que li siguin sotmeses en els supòsits d'inaplicació en l'empresa de les condicions de treball previstes en el Conveni Col·lectiu, conforme al que s'estableix en l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

5. Desenvolupar funcions d'adaptació o, si s'escau, modificació del Conveni durant la seva vigència, segons el procediment previst en la normativa laboral vigent. En aquest cas, haurà d'incorporar-se a la Comissió Paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagin estat signants del Conveni.

6. A més de les funcions anteriorment establertes, aquesta Comissió Paritària adequarà des de la seva constitució el seu funcionament a la normativa legal vigent a cada moment, incloent les funcions i competències que aquesta normativa estableixi.

7. Dins de la Comissió Paritària, els acords s'adoptaran per majoria dels membres de cadascuna de les dues representacions, si bé, i pel que fa a la representació sindical, el vot serà ponderat en funció de la representativitat de cada sindicat en la mesa negociadora del Conveni. Les representacions presents en la Comissió hauran de guardar el degut sigil respecte a la informació a la qual tingui accés, i els acords quedaran reflectits en un acta succinta que hauran de subscriure tots els assistents a la reunió. D'aquesta acta se'n facilitarà còpia a les entitats consultants i a la Representació Legal dels Treballadors de l'empresa.

8. Si sorgissin discrepàncies en el si de la Comissió Paritària que impedissin l'adopció d'acords en matèries objecte del seu àmbit de decisió, ambdues representacions podran, de mutu acord, sotmetre a mediació o arbitratge la qüestió sobre la qual es tingui la discrepància.

9. Per a la validesa dels acords es requerirà la presència de la totalitat dels membres de la Comissió.

Disposició final segona. Comissió d'estudi i anàlisi del Conveni Col·lectiu per a la seva adaptació a la realitat del sector.

Durant la vigència del Conveni es constituirà una "Comissió d'Estudi i Anàlisi del Conveni Col·lectiu per a la seva adaptació a la realitat del sector", integrada per les parts signatàries d'aquest; la seva primera comesa serà redactar el seu reglament i establir els mitjans, tant humans com a materials, per desenvolupar la seva tasca. Les conclusions a les quals arribi aquesta Comissió seran elevades a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de Banca.

ANNEX

TRANSPOSICIÓ DELS TRIENNIS DE PREFECTURA MERITATS ABANS D'1.1.96 A LA NOVA ESCALA DE NIVELLS

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

2011 - 2014

XXII CONVENI COL·LECTIU DE BANCA

comfia CCOO