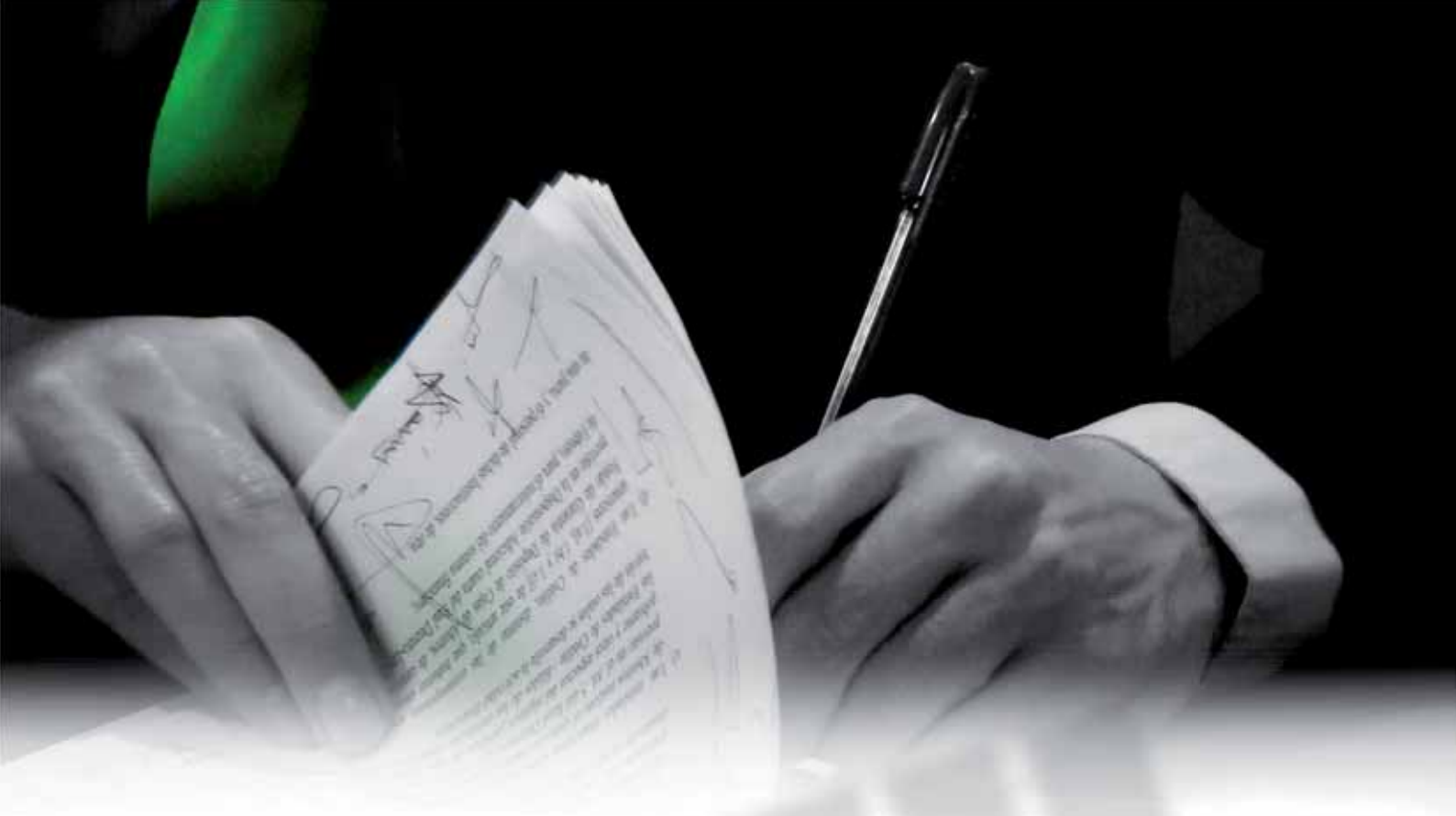




XXIII Conveni Col·lectiu de Banca 2015-2018



XXIII Conveni Col·lectiu de Banca 2015-2018





José María Martínez
Secretario General
Servicios CCOO



Juan José Giner
Sec. Gral. Agrupación
CCOO Sector Financiero

Benvolguda companya, benvolgut company,

Ens congratulem de poder dirigir-te aquesta presentació de l'acord pel XXIII Conveni Col·lectiu de Banca que tens en les teves mans. Llegeix-la amb atenció, i tingues-lo a mà, perquè és la part sòlida, la base, de les teves condicions salarials i laborals, de la teva ocupació, les teves normes de treball, el teu salari, la teva jornada,... part de la teva vida.

La negociació d'aquest Conveni ha estat especialment difícil, ja ho saps, pels condicionants extrems que ens imposa la reforma laboral vigent i per l'entorn de crisi en l'ocupació i el sector financer. Però CCOO, des dels milers de dones i homes que a cada banc estem afiliats i les delegades i delegats que aporten el seu esforç i el seu compromís, fins als que hem estat en la comissió negociadora, hem posat la nostra millor fermesa, la força que ens dona el vostre recolzament majoritari, per aconseguir el millor Conveni, el que hem signat el 19 d'abril.

El **Conveni** ja és un valor en si mateix, perquè evita la incertesa per a les nostres condicions, el caos normatiu i la discrecionalitat que podia suposar la fi de la seva vigència, donant estabilitat jurídica per ara i pel que pot venir.

És un Conveni de **canvis**, pràcticament en tots els articles, en tots els capítols. Un conveni per mirar al futur, per preveure la protecció i defensa dels nostres drets en temps convulsos, en el que probablement serà el conveni de tot el sector financer.

Mantenim les salvaguardes i els compromisos per a l'**ocupació**, el nostre primer objectiu, que suposa incloure la clàusula de negociació prèvia a qualsevol procés de reestructuració, a més de prevaler l'ocupació estable i de qualitat.

Hem acordat un **increment salarial del 4,50%** (+ 0,25%, + 0,25% en funció del creixement del RAE sectorial) en els quatre anys de vigència, quan 2015 i gairebé amb seguretat 2016 acabaran amb inflació propera a 0. Més el 0,6% anual que suposen els augments per antiguitat, un increment de les aportacions mínimes al pla de **pensions** o l'ampliació de l'**assegurança de vida** i que no hi haurà retrocessió del pagament a compte abonat en la nòmina de febrer.

Reforcem el reconeixement de la **professionalitat**, amb la inclusió de les normes deontològiques, els valors ètics, i els mecanismes per a la seva defensa, també des del punt de vista del desenvolupament professional garantint el nivell 8 per a la funció de gestió comercial, amb determinats requisits.

Consolidem el **tancament dels dissabtes**, a més de millorar el tractament d'algunes llicències o resoldre positivament el conflicte pels dies addicionals de canàries. El control de la jornada es resoldrà, s'està resolent ja, mitjançant acords o per via judicial.

Obrim la via, segura, per **homogeneïtzar les pagues** del sector en l'estàndard de 17,25, amb garantia completa per els qui ara estan per damunt, amb un nou sistema per a la participació en beneficis de les noves incorporacions, i per permetre que les milers de persones en les entitats amb 15,75 pagues, i sense possibilitat fins ara d'augmentar-les, aconseguixin progressivament l'estàndard.

Donant garanties i facilitats perquè l'**accés** a la professió es faci amb contracte indefinit des del primer dia, amb un salari anual que, sent menor que el de nivell 11, és superior al del contracte en pràctiques, tant en el primer com en el segon any. I escurçant el període per a l'ascens a nivell 10.

Millorem les disposicions per a la **igualtat** i la conciliació, assegurant que s'abordaran en els plans d'igualtat objectius numèrics i temporals per a la reducció de les diferències en la promoció professional, que és la major desigualtat.

Incloem un nou capítol de **salut laboral**, per reconèixer el treball dels delegats de prevenció, assenyalant –per identificar, prevenir i corregir– els riscos més comuns: els psicosocials, el treball amb pantalles o l'atrancament.

Obrim la discussió i la negociació sobre els **incentius** lligats als objectius, posant-los en relació amb els triennis de tècnics, amb la fórmula d'una comissió d'estudi i proposta que ha de donar resultats en un màxim de 18 mesos.

Hi ha més canvis, que podràs comprovar llegint el text complet del Conveni, i amb els monogràfics que sobre cada matèria anirem editant en les properes setmanes. El Conveni és un tot, i per tant té equilibris entre les seves parts i entre les pretensions de la patronal, desmesurades al principi, i les nostres reivindicacions. Hem hagut de buscar alternatives viables, proposar canvis, buscar solucions complexes davant problemes que així ho demandaven, innovant on ha calgut, suprimint el que era clarament obsolet i mantenint l'irrenunciable.

El balanç, en la nostra opinió, és molt positiu perquè a CCOO treballem des de la convicció que **aportant solucions millorem els teus drets**.

Les dones i homes de CCOO estem a la teva disposició per ampliar informació, resoldre dubtes, contestar preguntes o escoltar crítiques. No dubtis a dirigir-te a la teva delegada o delegat més proper.

AGRAÏMENT per a treballadores i treballadors afiliats a CCOO: estem molt orgullosos d'aquest Conveni, dels seus continguts, del procés de negociació, i d'haver pogut superar amb èxit les enormes dificultats que travessem per a la negociació col·lectiva al país i al sector. Sense tu no hagués estat possible. No és solament la quota (per cert, no se t'oblidi descomptar-la en l'IRPF) sinó el recolzament amb el que ens asseiem en la Mesa de negociació, les preocupacions i inquietuds que ens fas arribar, les opinions i alternatives que ens transmits. Les persones a les que heu triat perquè desenvolupem aquesta funció esperem sincerament haver respost a les teves expectatives. Gràcies.

AVÍS per a treballadores i treballadors no afiliats: el Conveni no ha caigut del cel, les millores, garanties i condicions de tot tipus que conté, les que veus a la nòmina i les altres, són el resultat de la força sindical. CCOO hem posat per a això no només la intel·ligència, els coneixements, l'esforç, la dedicació de centenars de persones, sinó també mitjans financers, assessorament jurídic, mitjans d'informació, viatges i reunions. Aquesta força prové de la confiança en la nostra forma de fer reflectida en les eleccions sindicals, però sobretot del recolzament i la participació de l'afiliació massiva, més d'un 25% de les plantilles del sector financer, que estem avui a CCOO. No et quedis fora.

Comissió negociadora



Ana Ramiro

Sec. Acció Sindical
Agrupación Sector
Financiero



isabel Gil

Sec. Gral. SS. CCOO
BBVA



Miguel Periañez

Sec. Gral. SS. CCOO
Banco Santander



Mario Rifaterra

Sec. Gral. SS. CCOO
Banco Sabadell



Guillermo Saldaña

Sec. Gral. SS. CCOO
Banco Popular



Carmelo Ibáñez

Sec. Gral. SS. CCOO
Bankinter



Nuria Lobo

Sec. Professionalitat
Agrupación Sector
Financiero



Salvador Tejedor

Sec. Gral. Agrupación
de Madrid

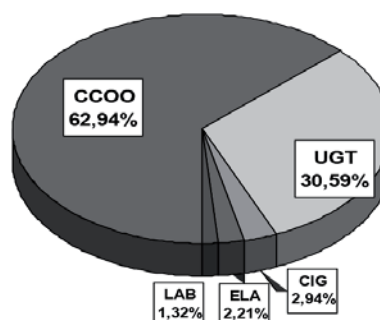


Juan José Giner

Sec. Gral. Agrupación
Sector Financiero

La comissió negociadora està composta segons els resultats de les eleccions sindicals celebrades en totes les empreses del sector al febrer de 2015.

Mesa CC	Dlgs	%	Miembros
CCOO	1.284	62,94%	8
UGT	624	30,59%	4
CIG	60	2,94%	1
ELA	45	2,21%	1
LAB	27	1,32%	1
	2.040	100,00%	15





ÍNDEX

Cap. Primer: DISPOSICIONS GENERALS	15
Article 1º.- Disposició preliminar.	15
Article 2º.- Àmbit d'aplicació.	15
Article 3º.- Convenis anteriors.	16
Article 4º.- Vigència del Conveni.	16
Article 5º.- Clàusula general de compensacions i absorcions.	16
Article 6º.- Unitat del Conveni.	16
Cap. Segon: NORMES DEONTOLÒGIQUES I RESPONSABILITAT SOCIAL	17
Article 7º.- Deontologia de la professió.	17
Article 8º.- Responsabilitat social i Inversió socialment responsable.	18
Cap. Tercer: OCUPACIÓ	19
Article 9º.- Professionalitat i qualitat de l'ocupació.	19
Article 10º.- Contractes eventuais.	20
Article 11º.- Nivell d'accés a la professió.	20
Article 12º.- Criteris i procediments en processos de reordenació.	21
Cap. Cambra: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	22
Article 13º.- Qualificació i motivació professional.	22
Article 14º.- Classificació professional.	22
Article 15º.- Promoció a nivell superior i equiparació salarial.	24
Article 16º.- Mobilitat funcional.	25
Cap. Cinquè: RETRIBUCIONS	26
Article 17º.- Conceptes retributius.	26
Article 18º.- Salari base de nivell.	26
Article 19º.- Gratificacions extraordinàries de juny i desembre.	30
Article 20º.- Augments per antiguitat.	30
Article 21º.- Antiguitat en l'empresa.	30
Article 22º.- Antiguitat en el Grup de Tècnics	31
Article 23º.- Participació en beneficis.	32
Article 24º.- Gratificacions i assignacions complementàries o especials.	34
Article 25º.- Guàrdies.	36
Article 26º.- Retribucions en espècie.	36

Cap. Sisè: TEMPS DE TREBALL	37
Article 27º.- Jornada i horaris.	37
Article 28º.- Vacances.	38
Article 29º.- Llicències.	41
Article 30º.- Llicències per embaràs i maternitat.	41
Article 31º.- Permís per lactància.	42
Article 32º.- Llicències per paternitat.	42
Article 33º.- Llicències i excedències per cura de familiars.	43
Article 34º.- Reducció de jornada.	43
Article 35º.- Altres llicències.	44
Cap. Setè: MOVIMENTS DE PERSONAL	46
Article 36º.- Trasllats.	46
Article 37º.- Dietes i comissions de serveis.	47
Article 38º.- Cobertures de serveis a la mateixa plaça o a pròximes.	48
Article 39º.- Canvi de lloc de treball per raó d'embaràs.	48
Article 40º.- Excedències i reingressos.	48
Cap. Vuitè: PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES	50
Article 41º.- Malaltia.	50
Article 42º.- Incapacitat permanent total per a la professió habitual.	50
Article 43º.- Jubilació.	51
Article 44º.- Viduitat i orfandat.	53
Article 45º.- Assegurança de vida.	54
Article 46º.- Defunció en acte de servei.	55
Article 47º.- Edat de jubilació.	56
Article 48º.- Remissió als acords d'empresa.	56
Cap. Novè: BENEFICIS SOCIALS	57
Article 49º.- Bestretes al personal.	57
Article 50º.- Préstecs sense interès.	57
Article 51º.- Préstecs per a adquisició d'habitatge.	58
Article 52º.- Habitatges arrendats amb motiu de la relació laboral.	59
Cap. Dècim: IGUALTAT I CONCILIACIÓ	60
Article 53º.- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	60
Article 54º.- Garantia d'igualtat d'oportunitats i no discriminació entre les persones.	60
Article 55º.- Prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.	61
Article 56º.- Protecció contra la violència de gènere.	62
Cap. Onzè: SALUT LABORAL	64
Article 57º.- Prevenció de riscos laborals	64
Cap. Dotzè: DRETS SINDICALS	66
Article 58º.- Dels drets sindicals i garanties de l'exercici de la funció sindical.	66
Article 59º.- Acció Sindical en Àmbit Sectorial.	67
Article 60º.- Drets d'informació a la RLT.	67
Article 61º.- Formació.	67
Article 62º.- Comunicacions sindicals.	67

Article 63º.- Informació de plantilles.	68
Article 64º.- Quotes Sindicals.	68
Article 65º.- Eleccions sindicals	69
Cap. Tretzè: RÈGIM DISCIPLINARI	70
Article 66º.- Classificació de faltes.	70
Article 67º.- Faltes lleus.	70
Article 68º.- Faltes greus.	71
Article 69º.- Faltes molt greus.	71
Article 70º.- Règim de sancions.	72
Article 71º.- Mesures cautelars.	73
Disposicions transitòries i finals i clàusules addicionals	74
Disposició transitòria primera.	74
Disposició addicional primera.	82
Disposició final primera. Comissió Paritària	82
Disposició final segona. Comissió d'estudi i anàlisi del Conveni Col·lectiu per a la seva adaptació a la realitat del sector.	83



DISPOSICIONS GENERALS

Article 1º.- Disposició preliminar

1.- Les referències que en els articles següents es facin al conveni sense més especificacions s'entendran fetes a aquest conveni col·lectiu.

2.- Quan en aquest conveni es parla de les empreses, sense cap altra precisió, s'ha d'entendre les empreses bancàries a les quals el afecta conveni, d'acord amb el seu article 2.

3.- Les expressions personal i treballadors o treballadores utilitzades en els articles següents comprenen tots els empleats i les empleades que prestin servei en alguna de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Article 2º.- Àmbit d'aplicació

Aquest conveni col·lectiu regula i és d'aplicació obligatòria a les relacions laborals entre les empreses bancàries, les cambres de compensació bancària i totes les empreses que usin la denominació de banc i que la seva activitat sigui la d'empresa bancària, i al personal que hi tingui vinculació laboral efectiva l'1 de gener del 2015 o que hi ingressi amb posterioritat.

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

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

El treball que presti el personal contractat a Espanya al servei d'empreses bancàries espanyoles a l'estranger es regula pel contracte formalitzat a aquest efecte amb submissió estricta a la legislació espanyola. Aquest personal té com a mínim els drets econòmics que li correspondrien de treballar en territori espanyol. Els treballadors o treballadores i l'empresari poden sotmetre els

seus litigis a la jurisdicció espanyola.

Article 3º.- Convenis anteriors

Aquest conveni substitueix l'anterior, homologat per la Direcció General d'Ocupació per la Resolució de 19 d'abril del 2012 i publicat al BOE del 5 de maig del mateix any.

Article 4º.- Vigència del conveni

La durada d'aquest conveni s'estén des de l'1 de gener del 2015 fins al 31 de desembre del 2018. La seva entrada en vigor tindrà lloc el mateix dia de la seva publicació al BOE.

El terme de vigència a què es refereix el paràgraf anterior es prorrogarà tàcitament d'any en any, tret que el conveni sigui denunciat per qualsevol de les associacions empresarials o sindicats legitimades per negociar, d'acord amb l'article 87 de l'Estatut dels treballadors (ET). En qualsevol cas, la denúncia ha de ser efectuada en el període comprès entre l'1 d'octubre i el 31 de desembre de l'any en què n'acabi la vigència o la de qualsevol de les seves possibles pròrrogues.

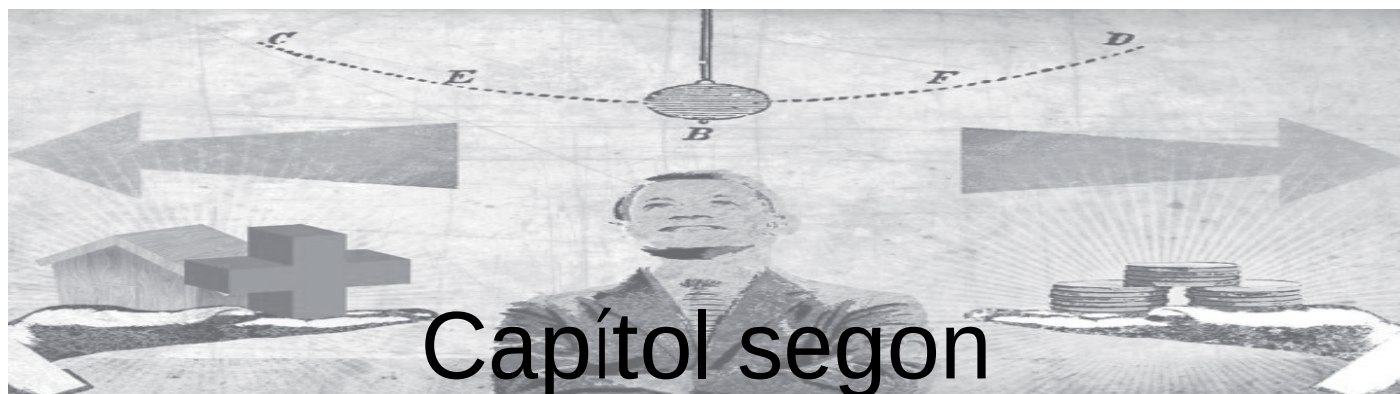
Article 5º.- Clàusula general de compensacions i absorcions

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

2.- Queden absorbits pel conveni, en la mesura que sigui possible, els efectes econòmics que puguin derivar-se de disposicions legals o administratives que entrin en vigor amb posterioritat a la signatura del conveni. A l'efecte de practicar l'absorció s'han de comparar globalment la situació resultant de l'aplicació del conveni i la que resulti de les disposicions legals i administratives, excloent-ne les que siguin merament aprovatòries d'altres convenis col·lectius.

Article 6º.- Unitat del conveni

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



Capítol segon

DEONTOLOGIA I

RESPONSABILITAT SOCIAL

Article 7º.- Deontologia de la professió

L'exercici de l'activitat bancària, i la seva especial rellevància en el desenvolupament econòmic i social, exigeix del personal bancari i de les empreses un comportament especialment íntegre, i un alt nivell de qualitat professional i de servei.

Aquest comportament s'ha de caracteritzar per un alt nivell de qualitat, que està determinat tant per la legislació vigent com per una conducta professional subjecta a principis deontològics definits com els valors i les normes ètiques que s'han d'interioritzar per aconseguir mantenir i millorar el nivell de professionalitat i ètica que reclamen la clientela i la societat.

En conseqüència, la conducta professional de les plantilles, en l'exercici de les seves funcions, es caracteritza per les pautes següents:

- Compliment tant de les lleis, les normes, els reglaments i els contractes, com dels valors i els principis ètics, evitant possibles situacions de conflicte d'interès amb la clientela o terceres persones.
- Guardar secret professional respecte de dades o informació no públiques i especialment protegides que es coneguin en l'exercici de l'activitat professional.
- Respectar, en les relacions amb la clientela i amb les persones que treballen al nostre entorn, la persona i la seva dignitat; per fer-ho s'ha de posar especial cura a no exercir cap tipus de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, discapacitat, opinió, convicció ideològica, política o religiosa, afiliació sindical, orientació sexual, educació, estat civil o qualsevol altra condició o circumstància social o personal.
- Treballar en tot moment amb la diligència, l'honestedat, l'honorabilitat, la prudència, la transparència i la responsabilitat que requereix la professió, evitant qualsevol comportament que en suposi descrèdit.

Correspon a cada entitat definir el mètode pel qual transmetrà, a la seva plantilla, els principis i els valors ètics que han de marcar la cultura i saber fer bancaris per promoure les millors pràctiques professionals.

Qualsevol instrucció i/o comportament contraris als principis ètics establerts en aquest article poden ser posats, per qualsevol persona de la plantilla, en coneixement de l'entitat, per les vies habilitades expressament per fer-ho, als efectes que es valori i s'analitzi l'adequació o no d'aquestes instruccions a les bones pràctiques bancàries que han de regir la professió.

Els sindicats presents a l'empresa també poden recollir els dubtes, les sol·licituds o les denúncies de la plantilla sobre aquests temes per, després d'una anàlisi de la seva pertinència, poder fer-los seus i traslladar-los a la direcció, a través dels canals específics establerts a cada empresa per a la interlocució amb la representació legal dels treballadors (RLT).

En tot cas, l'empresa ha d'establir les suficients garanties de confidencialitat i indemnitat així com de protecció de la identitat, d'acord amb la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal (LOPD), de la persona que comunica qualsevol fet o situació presumptament contrària als principis recollits aquí.

Article 8º.- Responsabilitat social i inversió socialment responsable

1.- Les polítiques de responsabilitat social són d'aplicació generalitzada al sector financer, i incideixen en els impactes socials de la seva activitat en clients, empleats, accionistes, inversors, proveïdors o comunitats locals en què s'operi. Les memòries de responsabilitat social corporativa (RSC) contribueixen a explicar les aportacions de les empreses a la societat i a autoanalitzar el seu nivell d'èxit i de reconeixement.

Els sindicats expressen reiteradament el seu interès en aquesta matèria i participen en els diversos organismes, observatoris i ponències que impulsen les polítiques de responsabilitat social en les seves diverses modalitats.

2.- Ambdues parts, partint del caràcter voluntari de la implantació de la RSC, acorden col·laborar de la manera més àmplia possible en el seu desenvolupament:

a) A les empreses on s'apliquin aquestes polítiques, en els treballs i els processos d'elaboració de la memòria RSC, i si es tracta com a grup d'interès el dels empleats, també se'n consideren com a representants els sindicats signants del conveni amb presència en els òrgans unitaris de representació dels treballadors.

b) La inversió socialment responsable és una de les vessants de la RSC més rellevants del sector financer, en tot el seu àmbit de negoci. En els plans de pensions d'ocupació es recomana que les respectives comissions de control facilitin l'adopció de criteris d'inversió socialment responsable, així com el seu seguiment i valoració.



Capol tercer OCUPACIÓ

Article 9º.- Professionalitat i qualitat de l'ocupació

1.- Els nivells d'exigència, de competència i de qualitat en el treball bancari comporten un nivell equivalent de qualitat en l'ocupació. L'estabilitat i la qualitat en l'ocupació estan directament relacionades amb la fortalesa, la solidesa, la productivitat i la competitivitat de cada empresa, així com amb la ràpida adaptació, en cada moment, a les circumstàncies de mercat i les necessitats de negoci.

El contracte indefinit, la formació contínua, l'avaluació permanent de l'activitat i el reconeixement de la professionalitat són característiques pròpies de l'ocupació en el sector bancari. Les empreses han de promoure la realització d'accions formatives que facilitin el desenvolupament d'habilitats i competències, i la carrera professional, i han de fomentar polítiques de formació al llarg de tota la trajectòria professional, com a factor clau de competitivitat i innovació.

Les empreses han d'utilitzar preferentment la contractació estable per cobrir necessitats de servei estructurals i recurrents, i limitar la contractació temporal al que sigui estrictament necessari per als supòsits taxats en la legislació per a cada tipus de contracte.

2.- Sens perjudici de les obligacions d'informació establertes en la normativa legal, articles 64.2.b i 64.5 de l'Estatut dels treballadors i article 10.3.1 de la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS), en l'àmbit de cada empresa s'ha de facilitar als sindicats signants d'aquest conveni informació periòdica, almenys trimestralment, sobre la seva evolució i les seves perspectives d'ocupació, i, en tot cas, quan hi hagi modificacions organitzatives que puguin tenir repercussió sobre l'ocupació; amb aquesta finalitat es poden constituir canals específics d'interlocució amb aquesta representació.

3.- La selecció i la contractació d'empleades i empleats s'ha de realitzar d'acord amb la legislació vigent, basant-se en principis d'idoneïtat i adequació persona-lloc dels candidats, i assegurant un marc d'igualtat de tracte amb absència de discriminació. S'ha de valorar, si escau, l'experiència adquirida per les persones que hagin realitzat pràctiques becades o formatives, o hagin tingut contractes temporals a la mateixa empresa.

4.- En l'àmbit de cada empresa, en el supòsit de no poder assolir, per la via de la contrac-

tació directa, la quota de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat que regula l'article 42 de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, s'ha de realitzar mitjançant les mesures alternatives previstes en la legislació vigent.

Article 10º.- Contractes eventuais

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 les dades mensualment per a aquesta mitjana ponderada, es poden acollir durant l'any natural següent 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 que estableix l'apartat 1.b de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

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

Article 11º.- Nivell d'accés a la professió

Amb la finalitat d'afavorir l'ocupació estable i les possibilitats de contractació directa en el sector, s'habilita a partir del mes següent de l'entrada en vigor d'aquest conveni, un nou nivell professional amb les característiques següents:

- a) Contracte indefinit.
- b) Període de prova: sis mesos.
- c) Classificació com a nivell d'accés, dins el grup professional únic de tècnics de banca, que s'estableix en el capítol quart d'aquest conveni.
- d) Ascens a nivell 11, als vint mesos, com a màxim, de permanència al nivell d'accés.
- e) Funcions: administratives-comercials i de gestió comercial en oficines de la xarxa; administratives i tècniques en centres de serveis centrals; en queden excloses expressament les que comportin atorgament de poders o direcció de persones.
- f) Salari: el conjunt de les percepcions de conveni en còmput anual és el que es detalla a la següent taula, i s'ha d'abonar en catorzenes parts iguals: dotze en les mensualitats ordinàries, i les dues restants, com a gratificacions extraordinàries semestrals de juny i desembre respectivament.

	Durant 2016	Durant 2017	Durant 2018
Primer any	18.000,00	18.270,00	18.589,73
Segon any		19.700,00	20.044,75

g) Antiguitat: el temps servit en aquest nivell d'accés computa a tots els efectes com a antiguitat a l'empresa.

h) En cap cas, el salari d'aquest nivell s'ha de prendre com la referència sobre la qual aplicar beneficis de reducció salarial en un altre tipus de contractes que es puguin fer a l'empresa.

Article 12º.- Criteris i procediments en processos de reordenació

En l'actual context econòmic, les dues parts comparteixen que és una prioritat defensar l'ocupació al sector, per la qual cosa es comprometen a treballar per 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 fer-ho és tractar de millorar la fortalesa i la 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 en 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 que cal adoptar, basant-se en els següents criteris:

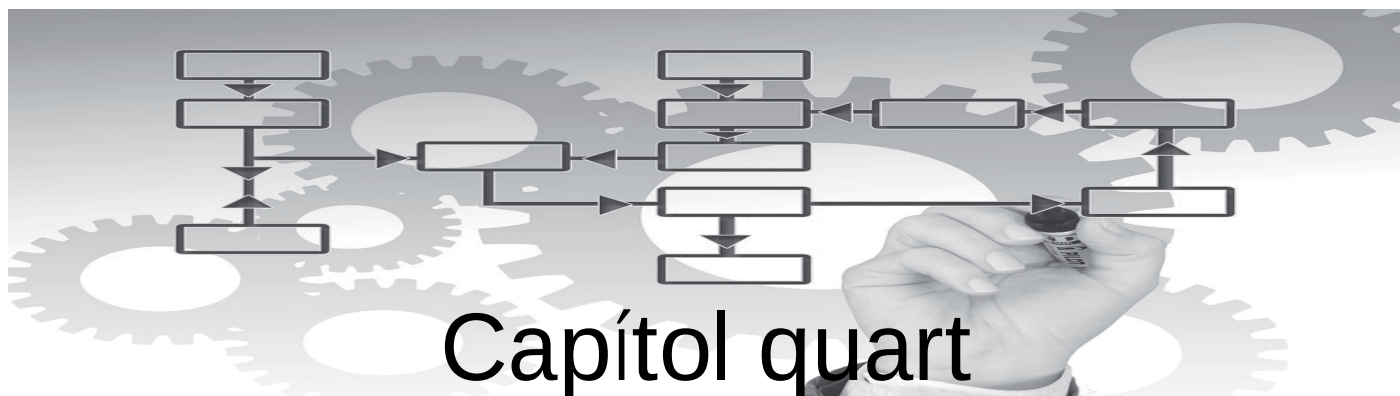
- En els processos de reestructuració que puguin escometre en l'àmbit de les empreses, la utilització preferent de mesures de flexibilitat interna, com ara, entre d'altres, la suspensió de contractes de treball i excedències, la reducció de jornada, la mobilitat funcional i geogràfica i la modificació 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 han d'obrir un procés previ, i limitat en el temps, de negociació amb les representacions sindicals sense l'exigència dels requeriments d'aquests articles i amb el benentès que es facilitarà la informació suficient i pertinent per al desenvolupament adequat de les negociacions.

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

- Les empreses han de promoure la formació del seu personal perquè pugui realitzar altres funcions diferents de les que estigués realitzant per millorar la seva ocupabilitat.

La Comissió Paritària del conveni té 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.



Capítol quart

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 13º.- Qualificació i motivació professional

El desenvolupament professional es configura com a element motivador per mantenir i millorar nivells d'excel·lència en el treball. Per fer-ho el més objectiu possible, a les empreses s'ha d'arribar a acords o, si escau, s'han d'adoptar pràctiques tendents a:

- Promoure iniciatives orientades a la difusió d'itineraris formatius que puguin afavorir el desenvolupament professional, tant en sentit vertical, de promoció, com horitzontal, de canvi d'àrees organitzatives.
- Fomentar la participació dels diferents col·lectius en els plans de formació, reservant accions específiques per als col·lectius menys formats.
- Promoure la igualtat d'oportunitats mitjançant plans de carrera orientats a la promoció, a nivells o funcions, del gènere amb menor representació i facilitant la informació i la participació de la representació sindical, tant en el disseny com en el seguiment dels plans i itineraris formatius.

Article 14º.- Classificació professional

1.- Amb efecte de l'1 de gener del 2017 entra en vigor un nou sistema de classificació professional, que considera un grup professional únic, denominat tècnics de banca, amb un primer nivell d'accés i altres onze nivells retributius. Fins en aquesta data es manté vigent el sistema de classificació professional previst en el capítol II del XXII Conveni col·lectiu de banca.

2.- Grup únic: tècnics de banca

2.1. A l'efecte de retribució s'han d'enquadrar en els nivells compresos entre l'1 i el 8, tots dos inclosos, aquells que pels seus coneixements i experiència professional tenen atribuïdes funcions directives, superiors de gestió, d'apoderament o de responsabilitat executiva,

coordinadora o assessora, amb autonomia, capacitat de supervisió i responsabilitat d'acord amb les funcions assignades.

Han d'enquadrar-se en qualsevol d'aquests nivells aquelles persones amb titulació universitària que siguin contractades per les empreses per realitzar específicament funcions que requereixin legalment la titulació que acreditin.

2.2. Queden enquadrats en els nivells retributius entre el 9 i l'11 aquells treballadors i treballadores que, posseint la formació suficient, tinguin atribuïda la realització de treballs bancaris administratius —de màrqueting telefònic o de gestió general o comercial de caràcter bàsic o que no compleixin els requisits especificats en l'apartat 2.4— aplicant els procediments i instruccions rebudes, sota directa supervisió jeràrquica i amb responsabilitat d'acord amb les tasques encomanades.

2.3. En l'estructura de la xarxa d'oficines comercials, el director o directora d'una oficina bancària ha de tenir com a mínim el nivell salarial 6.

2.4. A partir de l'1 de gener del 2017, el personal amb dedicació a la funció de gestió comercial especialitzada ha de tenir com a mínim el nivell salarial 8, sempre que compleixi els requisits següents:

- Tingui, almenys, cinc anys d'antiguitat a l'empresa.
- Tingui dedicació exclusiva, durant almenys dos anys continuats, o dos anys i mig discontinus en el termini de tres anys, a funcions comercials de caràcter directe i relació personalitzada amb clients, que requereixin especialització.
- Tingui objectius individuals de gestió comercial.
- Tingui la formació específica definida a l'empresa per a aquesta funció.

S'entén per funcions de gestió comercial que requereixen especialització aquelles que tinguin per objecte tasques com ara la venda de productes bancaris i financers d'actiu, passiu i intermediació, l'assessorament financer, la gestió de comptes o altres de caràcter similar. També s'entenen com a complertes aquestes funcions quan així ho reconegui l'empresa.

Les empreses ho han de comunicar a les persones que reuneixin aquests requisits, a l'efecte de claredat en els còmputos dels temps requerits.

No es considera interrupció en l'exercici de la funció comercial, a l'efecte dels terminis establerts en aquest article, els períodes d'absència motivats per l'embaràs, la maternitat, la paternitat, la lactància i les excedències per cura de menors o familiars, sempre que no excedeixin un any o quinze mesos per a famílies nombroses o divuit mesos per a les de categoria especial.

2.5. El personal adscrit el 31 de desembre del 2016 al grup de serveis generals es reclassifica a partir de l'1 de gener del 2017 dins d'aquest grup únic, tot i mantenir les funcions que estigués realitzant, segons la taula següent:

Nivell 2016	Nivell 2017
SG IX	9
SG X	10
SG XI	11

3.- La transposició dels nivells retributius actuals als nous s'ha d'efectuar d'acord amb la taula següent:

Nivell el 31-12-2016	Tècnics de banca Nivell l'1-1-2017
Tècnic I	1
Tècnic II	2
Tècnic III	3
Tècnic IV	4
Tècnic V	5
Tècnic VI	6
Tècnic VII	7
Tècnic VIII	8
Administratiu IX	9
Administratiu X	10
Administratiu XI	11
	Nivell d'accés

Article 15º.- Promoció a un nivell superior i equiparació salarial

1.- La promoció del personal al nivell retributiu superior s'ha d'efectuar:

1.1. Per acord entre el treballador o treballadora, i l'empresa.

1.2. Per decisió de l'empresa, si comporta millora econòmica per al treballador o la treballadora.

1.3. Per l'exercici continuat durant un determinat període de temps, en un mateix nivell, de la manera següent:

a. Es passarà al nivell 10, transcorreguts quatre anys efectius de prestació de servei al nivell 11, a partir del mes següent al de l'entrada en vigor del conveni.

b. Es passarà al nivell 9, transcorreguts sis anys efectius de prestació de servei al nivell 10.

2.- Els ascensos de nivell, excepte en el supòsit d'antiguitat, es consoliden al cap de sis mesos de l'accés a aquest.

3.- Com a conseqüència del que estableix aquest article, se suprimeix, amb efectes des de l'1 de gener del 2017, la regulació sobre ascensos per capacitació dels extints grup administratiu i grup de serveis generals vigents fins al 31 de desembre del 2016.

4.- Equiparació salarial.

4.1. Exclusivament a efectes retributius, el personal del nivell 9 amb 24 anys de servei en els grups administratiu (fins al 31 de desembre del 2016) i tècnic (a partir de l'1 de

gener del 2017) queda equiparat salarialment al nivell 8, mitjançant la percepció de la diferència de sou entre tots dos nivells. A aquest efecte es computa també el temps que el treballador o treballadora hagi pertangut al grup de tècnics amb anterioritat a l'1 de gener del 2017.

Alternativament al sistema previst en el paràgraf anterior, l'equiparació salarial al nivell 8 del personal de nivell 9, també es produeix en complir-se vint anys d'antiguitat en els grups administratiu i tècnic i trenta a l'empresa.

4.2. El personal ascendit al nivell 8 no pot percebre, a partir de la data en què li correspongui hipotèticament l'assimilació al nivell 8, una quantitat inferior a la que pogués correspondre-li per conveni en aquesta situació. Mentre hi hagi aquesta diferència, el seu import ha de figurar en el rebut d'havers sota el concepte "Diferència article 15.4.2".

Article 16º.- Mobilitat funcional

La mobilitat funcional en el si de l'empresa no té cap altra limitació que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral.

L'assignació, la modificació i el cessament de funcions dins el grup professional únic és de lliure designació per part de l'empresa, sens perjudici del manteniment del sou del nivell consolidat.

El personal enquadrat en els nivells retributius entre el 9 i l'11 que realitzi funcions corresponents als nivells 1 a 8 durant un període superior a 6 mesos en un any o 8 mesos en dos anys, passarà a tenir el nivell retributiu corresponent al treball exercit.

Els empleats i les empleades als quals els siguin retirats els poders poden exercir funcions de nivell inferior, en virtut de l'acord amb l'empresa o, si no n'hi ha, per decisió d'aquella, mantenint el sou corresponent al seu nivell.



Capítol cinquè

RETRIBUCIONS

Article 17º.- Conceptes retributius

1.- Durant de la vigència d'aquest conveni i durant els anys 2015 i 2016 s'ha de mantenir el règim de retribucions del personal amb els mateixos conceptes retributius vigents el 31 de desembre del 2014, segons s'estableix en la disposició transitòria.

2.- Sens perjudici del que estableix l'article 11 d'aquest conveni respecte al nivell d'accés a la professió, a partir de l'1 de gener del 2017 i durant la vigència del conveni, es modifica i simplifica el règim de retribucions del personal, que està integrat, per al personal dels nivells entre l'1 i l'11, ambdós inclosos, pels conceptes següents:

- a. Salari base de nivell.
- b. Augments per antiguitat.
- c. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre.
- d. Participació en beneficis.
- e. Gratificacions i assignacions complementàries o especials.

3.- Els conceptes retributius assenyalats en el paràgraf anterior tenen el contingut i l'abast que s'estableix en els articles següents.

4.- A l'efecte de l'aplicació dels articles següents s'entén per paga o mensualitat la catorzena part del salari base de nivell i dels augments per antiguitat que percebi efectivament cada treballador.

Article 18º.- Salari base de nivell

1.- El salari base de nivell a partir de l'1 de gener del 2017 integra els següents conceptes retributius dels articles que s'indiquen, tots ells del XXII Conveni col·lectiu de banca, vigents fins al 31 de desembre del 2016, a què es refereix la disposició transitòria.

- a. Sou (article 13).

- b. Sou de la mitja paga per estímul a la producció (article 21).
- c. Plus de qualitat de treball (article 22).
- d. Assignació transitòria (article 19.2).
- e. Fons de vacances (article 26.VI).
- f. Sou base dels quarts de paga per participació en beneficis que s'hagin reportat a cada empresa a 31 de desembre del 2014, entre un mínim de quatre i un màxim de deu quarts de paga (article 18).
- g. Sou base del quart de paga de millora de la productivitat que passarà a ser pensionable a partir de l'1 de gener del 2019 (article 19.7).

El salari base de nivell s'obté, per tant, de l'agrupació dels conceptes indicats en aquest article, per la qual cosa aquesta modificació no comportarà cap variació quantitativa per als seus perceptors respecte del que els suposaria el seu cobrament per separat.

2. El salari base de nivell a què es refereix l'apartat anterior és anual i s'ha de fer efectiu en catorzenes parts, abonables per mensualitats vençudes en els dotze mesos naturals de l'any, i les dues restants en les gratificacions extraordinàries de juny i desembre. Aquest salari és el que figura, per als anys que s'indiquen, en les taules següents:

2.1. A les empreses amb 17,25 o més pagues meritades el 31 de desembre del 2014, així com en les de nova creació i en les que s'estableixin a Espanya o s'adhereixin a aquest conveni col·lectiu a partir de la seva entrada en vigor:

Nivell	2017			2018		
	Salari pensionable 17,00 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 17,25 pagues	Salari pensionable 17,00 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 17,25 pagues
1	52.797,83	740,27	53.538,10	53.721,79	753,22	54.475,01
2	45.986,53	640,10	46.626,63	46.791,29	651,31	47.442,60
3	39.272,54	541,37	39.813,91	39.959,82	550,84	40.510,66
4	37.533,68	515,80	38.049,48	38.190,53	524,82	38.715,35
5	32.785,68	445,97	33.231,65	33.359,43	453,78	33.813,21
6	30.854,82	417,58	31.272,40	31.394,77	424,89	31.819,66
7	29.438,29	396,75	29.835,04	29.953,47	403,69	30.357,16
8	28.021,25	375,91	28.397,16	28.511,62	382,49	28.894,11
9	26.080,78	347,37	26.428,15	26.537,19	353,45	26.890,64
10	23.505,07	309,50	23.814,57	23.916,41	314,91	24.231,32
11	21.420,03	278,83	21.698,86	21.794,88	283,71	22.078,59

2.2. A les empreses amb un nombre de pagues meritades a 31 de desembre del 2014, compreses entre 15,75 i 17,00:

2.2.1. A les empreses amb 17,00 pagues meritades a 31 de desembre del 2014:

	2017			2018		
Nivell	Salari pensionable 16,75 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 17,00 pagues	Salari pensionable 16,75 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 17,00 pagues
1	52.057,56	740,27	52.797,83	52.968,57	753,22	53.721,79
2	45.346,43	640,10	45.986,53	46.139,98	651,31	46.791,29
3	38.731,17	541,37	39.272,54	39.408,97	550,84	39.959,81
4	37.017,89	515,80	37.533,69	37.665,71	524,82	38.190,53
5	32.339,71	445,97	32.785,68	32.905,65	453,78	33.359,43
6	30.437,24	417,58	30.854,82	30.969,89	424,89	31.394,78
7	29.041,54	396,75	29.438,29	29.549,77	403,69	29.953,46
8	27.645,34	375,91	28.021,25	28.129,13	382,49	28.511,62
9	25.733,41	347,37	26.080,78	26.183,74	353,45	26.537,19
10	23.195,57	309,50	23.505,07	23.601,50	314,91	23.916,41
11	21.141,91	278,84	21.420,76	21.511,90	283,72	21.795,62

2.2.2. A les empreses amb 16,75 pagues meritades a 31 de desembre del 2014:

	2017			2018		
Nivell	Salari pensionable 16,50 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 16,75 pagues	Salari pensionable 16,50 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 16,75 pagues
1	51.317,28	740,27	52.057,55	52.215,34	753,22	52.968,56
2	44.706,32	640,10	45.346,42	45.488,68	651,31	46.139,99
3	38.189,80	541,37	38.731,17	38.858,13	550,84	39.408,97
4	36.502,09	515,80	37.017,89	37.140,88	524,82	37.665,70
5	31.893,73	445,97	32.339,70	32.451,87	453,78	32.905,65
6	30.019,66	417,58	30.437,24	30.545,00	424,89	30.969,89
7	28.644,79	396,75	29.041,54	29.146,08	403,69	29.549,77
8	27.269,43	375,91	27.645,34	27.746,64	382,49	28.129,13
9	25.386,03	347,37	25.733,40	25.830,29	353,45	26.183,74
10	22.886,08	309,50	23.195,58	23.286,59	314,91	23.601,50
11	20.863,80	278,86	21.142,65	21.228,92	283,74	21.512,65

2.2.3. A les empreses amb 16,50 pagues meritades a 31 de desembre del 2014:

	2017			2018		
Nivell	Salari pensionable 16,25 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 16,50 pagues	Salari pensionable 16,25 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 16,50 pagues
1	50.577,01	740,27	51.317,28	51.462,11	753,22	52.215,33
2	44.066,22	640,10	44.706,32	44.837,37	651,31	45.488,68
3	37.648,43	541,37	38.189,80	38.307,28	550,84	38.858,12
4	35.986,29	515,80	36.502,09	36.616,05	524,82	37.140,87
5	31.447,76	445,97	31.893,73	31.998,09	453,78	32.451,87
6	29.602,08	417,58	30.019,66	30.120,11	424,89	30.545,00
7	28.248,05	396,75	28.644,80	28.742,39	403,69	29.146,08
8	26.893,52	375,91	27.269,43	27.364,15	382,49	27.746,64
9	25.038,66	347,37	25.386,03	25.476,83	353,45	25.830,28
10	22.576,58	309,50	22.886,08	22.971,68	314,91	23.286,59
11	20.585,68	278,87	20.864,55	20.945,93	283,75	21.229,68

2.2.4. A les empreses amb 16,25 pagues meritades a 31 de desembre del 2014:

	2017			2018		
Nivell	Salari pensionable 16,00 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 16,25 pagues	Salari pensionable 16,00 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 16,25 pagues
1	49.836,74	740,27	50.577,01	50.708,89	753,22	51.462,11
2	43.426,11	640,10	44.066,21	44.186,06	651,31	44.837,37
3	37.107,06	541,37	37.648,43	37.756,44	550,84	38.307,28
4	35.470,49	515,80	35.986,29	36.091,23	524,82	36.616,05
5	31.001,78	445,97	31.447,75	31.544,31	453,78	31.998,09
6	29.184,50	417,58	29.602,08	29.695,22	424,89	30.120,11
7	27.851,30	396,75	28.248,05	28.338,70	403,69	28.742,39
8	26.517,61	375,91	26.893,52	26.981,66	382,49	27.364,15
9	24.691,29	347,37	25.038,66	25.123,38	353,45	25.476,83
10	22.267,09	309,50	22.576,59	22.656,77	314,91	22.971,68
11	20.307,57	278,88	20.586,45	20.662,95	283,76	20.946,71

2.2.5. A les empreses amb 16,00 pagues meritades a 31 de desembre del 2014:

	2017			2018		
Nivell	Salari pensionable 15,75 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 16 pagues	Salari pensionable 15,75 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 16 pagues
1	49.096,47	740,27	49.836,74	49.955,66	753,22	50.708,88
2	42.786,01	640,10	43.426,11	43.534,75	651,31	44.186,06
3	36.565,69	541,37	37.107,06	37.205,60	550,84	37.756,44
4	34.954,69	515,80	35.470,49	35.566,40	524,82	36.091,22
5	30.555,81	445,97	31.001,78	31.090,53	453,78	31.544,31
6	28.766,92	417,58	29.184,50	29.270,33	424,89	29.695,22
7	27.454,55	396,75	27.851,30	27.935,00	403,69	28.338,69
8	26.141,70	375,91	26.517,61	26.599,17	382,49	26.981,66
9	24.343,91	347,37	24.691,28	24.769,93	353,45	25.123,38
10	21.957,59	309,50	22.267,09	22.341,85	314,91	22.656,76
11	20.029,45	278,89	20.308,34	20.379,97	283,77	20.663,74

2.2.6. A les empreses amb 15,75 pagues meritades a 31 de desembre del 2014:

	2017			2018		
Nivell	Salari pensionable 15,50 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 15,75 pagues	Salari pensionable 15,50 pagues	Salari no pensionable 1/4 paga	TOTAL 15,75 pagues
1	48.356,20	740,27	49.096,47	49.202,44	753,22	49.955,66
2	42.145,90	640,10	42.786,00	42.883,45	651,31	43.534,76
3	36.024,32	541,37	36.565,69	36.654,75	550,84	37.205,59
4	34.438,89	515,80	34.954,69	35.041,58	524,82	35.566,40
5	30.109,83	445,97	30.555,80	30.636,75	453,78	31.090,53
6	28.349,34	417,58	28.766,92	28.845,45	424,89	29.270,34
7	27.057,80	396,75	27.454,55	27.531,31	403,69	27.935,00
8	25.765,79	375,91	26.141,70	26.216,69	382,49	26.599,18
9	23.996,54	347,37	24.343,91	24.416,48	353,45	24.769,93
10	21.648,09	309,50	21.957,59	22.026,94	314,91	22.341,85
11	19.751,34	278,90	20.030,24	20.096,99	283,78	20.380,77

Article 19. Gratificacions extraordinàries de juny i desembre

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

La seva quantia és equivalent a la que en la data de la seva percepció li correspongui mensualment per salari base de nivell i per antiguitat.

La paga de juny es merita de l'1 de gener al 30 de juny, i la de desembre, de l'1 de juliol al 31 de desembre; se'n percep la part proporcional si la seva permanència a l'empresa és inferior al període de meritació.

Les empreses, mitjançant un acord col·lectiu, poden abonar les esmentades gratificacions prorratejades en dotze mensualitats.

Article 20. Augments per antiguitat

1.- Durant la vigència del conveni, la retribució en funció de l'antiguitat es determina en la forma establerta en els articles 21 i 22.

2.- No s'han de confondre antiguitat i temps de servei efectiu a l'empresa, de manera que la pèrdua total o parcial de l'antiguitat comportarà la disminució del temps de servei efectiu, 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'ha d'entendre que fa referència a les quantitats meritades d'acord amb els articles 20, 21 i 22.

Article 21. Antiguitat a l'empresa

1.- Durant la vigència del conveni regeix un sistema de retribució complementària en funció de l'antiguitat a l'empresa, que es regula pel que estableixen els paràgrafs següents.

2.- Es computa l'antiguitat a l'empresa per triennis complets de servei efectiu a l'empresa o reconeguts per ella. Els triennis, i, en general, els augments per temps de serveis, es consideren vençuts, en tot cas, el primer dia del mes en què es compleixin.

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

Concepte	2015	2016	2017	2018
Per cada trienni	449,24	455,00	460,00	470,00

La quantia per al personal amb jornada parcial és la part proporcional que correspongui a la seva jornada.

La quantia anual que ha d'abonar cada empresa s'obté de multiplicar l'import de la dotzena part del valor del trienni pel nombre total de pagues meritades el 31 de desembre del 2014, amb el límit de 17,25 pagues.

En aquelles empreses el nombre de pagues de les quals estigui situat per sota de 17,25 pagues, la quantia es calcula segons el nombre de pagues que tingués consolidades en l'any anterior.

Aquest import s'ha de fer efectiu en catorzenes parts, abonables per mensualitats vençudes en els dotze mesos naturals de l'any i les dues restants en les gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

4. La part proporcional de l'antiguitat corresponent al quart de paga de millora de la productivitat passarà a ser pensionable a partir de l'1 de gener del 2019.

Article 22. Antiguitat en el grup de tècnics

1.- A més dels triennis per antiguitat a l'empresa, el personal amb nivells compresos entre l'1 i el 8, ambdós inclosos, han de percebre, per cada tres anys complets de servei efectiu en el mateix nivell, triennis de la quantia anual que figura en la taula següent:

Nivell	2015	2016	2017- 2018
1	512,91	519,32	En funció dels acords que s'assoleixen a la Comissió d'Estudi i Anàlisi del conveni, establerta en la disposició final segona.
2	390,55	395,43	
3 i 4	338,15	342,38	
5	277,94	281,41	
6 i 7	186,51	188,84	
8	145,71	147,53	

2.- Aquests triennis, pel que fa als nivells 1 al 6, ambdós inclosos, únicament es meriten pel temps en què hagin tingut o tinguin la condició d'apoderament.

3.- A les persones amb els nivells 1 al 6, ambdós inclosos, que hagin perdut els seus poders, se'ls mantenen els triennis d'antiguitat en el grup de tècnics meritats fins a la data de la retirada de poders, ben entès que, en endavant, no meritaren nous triennis d'aquesta naturalesa.

4.- Quan un treballador o una treballadora canviï de nivell dins dels nivells 1 al 8, se li han de mantenir els triennis que tingués en els nivells en què hagués estat anteriorment. Aquests triennis han de ser de la quantia corresponent al nivell en què la meritació es va produir. Si en el moment de produir-se el canvi tingués transcorreguda una fracció de trienni, aquesta s'ha de computar a l'efecte de meritació del primer trienni corresponent al nivell a què hagués accedit.

5.- Els triennis a què es refereix aquest article s'han de satisfer per catorzenes parts, abonables per mensualitats vençudes en els dotze mesos naturals de l'any, i les dues restants, en les

gratificacions extraordinàries de juny i desembre.

6.- A partir de l'1 de juliol del 2016 queda suspesa la meritació de nous triennis del grup de tècnics (nivells entre 1 i 8, ambdós inclosos) durant un període màxim de divuit mesos, segons es recull en la disposició final segona.

Amb aquest motiu, al mes de juliol del 2016, les empreses han d'abonar, als perceptors de triennis del grup de tècnics (nivells 1 al 8, ambdós inclosos), la part meritada fins al 30 de juny del 2016 del trienni en curs, la quantia del qual quedarà integrada en endavant en aquest concepte retributiu.

7.- La part proporcional de l'antiguitat corresponent al quart de paga de millora de la productivitat passarà a ser pensionable a partir de l'1 de gener del 2019.

Article 23. Participació en beneficis

1.- S'estableix un nou sistema de participació en els beneficis, de caràcter variable, sense repercussió en les taules i, per tant, no consolidable i no pensionable, denominat participació en beneficis RAE, que dependrà de l'evolució del resultat de l'activitat d'explotació de cada empresa subjecta a aquest Conveni col·lectiu de banca (RAE-empresa). Aquest indicador es refereix a l'activitat bancària a Espanya, considerant un perímetre homogeni de comparació, segons la dada que consti en els informes financers oficials.

La quantia d'aquesta percepció, en cas de correspondre, està en funció de la variació interanual del RAE-empresa dels exercicis 2016, 2017 i 2018, en comparació de la dada del RAE-empresa de l'exercici precedent, segons la taula següent:

Variació interanual RAE-empresa	Nombre de quarts de paga
> 5% i <= 10%	1
>10% i <=15%	2
>15% i <=20%	3
>20% i <=25%	4
>25% i <=30%	5
>30%	6

Exclusivament a l'efecte de l'aplicació de la taula anterior, s'entén per salari base del quart de paga la quantia que figura en la taula següent, a la qual caldria afegir, si escau, en la mateixa proporció, la percepció per antiguitat que correspongui a cada treballador o treballadora.

Nivell	Salari base del quart de paga meritat el 2016, a pagar el 2017	Salari base del quart de paga meritat el 2017, a pagar el 2018	Salari base del quart de paga meritat el 2018, a pagar el 2019
1	729,33	740,27	753,22
2	630,64	640,10	651,31
3	533,37	541,37	550,84
4	508,18	515,80	524,82
5	439,38	445,97	453,78
6	411,41	417,58	424,89
7	390,88	396,75	403,69
8	370,35	375,91	382,49
9	342,24	347,37	353,45
10	304,92	309,50	314,91
11	275,36	279,47	284,34

El nou sistema s'aplica a partir de l'exercici 2016, de manera que si la quantia del RAE-empresa referit a l'exercici 2016 superés la de l'exercici 2015, en els paràmetres anteriorment assenyalats, l'import que resulti de l'aplicació de la taula s'ha d'abonar el mes d'abril del 2017 a tot el personal en plantilla el 31 de desembre del 2016 i, naturalment, en la proporció que procedeixi si la seva permanència a l'empresa és inferior a un any. En els anys successius, durant la vigència d'aquest conveni, s'ha d'actuar de la mateixa manera.

El sistema de participació en els beneficis previst en l'article 18 del XXII Conveni col·lectiu serà d'aplicació, en conseqüència, només sobre els resultats de l'exercici 2015.

En el supòsit que alguna empresa ja estigués liquidant el 2016 10 o més quarts de paga, ha de realitzar els ajustos necessaris per adaptar-se al nou sistema.

2.- El personal que el 2014 hagués meritat un nombre superior a 10 quarts de paga per participació en beneficis (17,25 pagues) ha de percebre, a partir del 2017, en dotzenes parts, un complement ad personam denominat participació en beneficis XXII CCB, que té caràcter pensionable i compensarà i absorbirà únicament la participació en beneficis RAE; no podrà ser compensat ni absorbit per cap altra percepció que procedeixi del conveni col·lectiu. La quantia d'aquest complement és l'equivalent als quarts de paga que excedeixin aquests 10 i fins al màxim dels 15 que assenyala l'article 18 del XXII Conveni col·lectiu de banca.

L'import d'aquest complement així calculat, s'ha d'incrementar anualment en la mateixa mesura que ho faci la taula salarial i només en el cas que aquesta quantitat no fos suficient per compensar i absorbir en la seva totalitat la que li hauria correspost rebre aquest mateix any per participació en beneficis RAE; l'empresa ha d'abonar al personal en aquesta situació, en aquest mateix any i en concepte de diferència participació RAE, un complement la quantia del qual ha de ser igual a la diferència existent entre ambdues magnituds.

3.- Totes les empreses a les quals el 31 desembre del 2014 els fos d'aplicació aquest conveni i no haguessin arribat a 10 del màxim dels 15 quarts de paga que preveu l'article 18 del XXII Conveni col·lectiu de banca consolidaran un nou quart de paga quan, en l'exercici anterior, la va-

riació interanual de la seva RAE-empresa respecte del precedent sigui igual o superior al 15%.

A les empreses a les quals s'aplica aquest article, en l'any en què els correspongui la consolidació d'un quart de paga, com a conseqüència del creixement interanual del RAE-empresa, no els és d'aplicació la taula RAE, per la qual cosa no estan obligades a abonar cap altre quart de paga no consolidable. És a dir, abonaran i consolidaran un sol quart de paga.

La consolidació de nous quarts de paga comporta consegüentment l'aplicació automàtica de la taula salarial transitòria que correspongui de les recollides en l'article 18 d'aquest conveni.

A partir de l'any en què cada empresa arribi a consolidar els 10 quarts de paga passa a ser-los d'aplicació el contingut de l'apartat 1 d'aquest article.

4.- Cada empresa ha de comunicar a la Comissió Paritària el nombre de pagues de beneficis que correspongui abonar al seu personal el 31 de desembre del 2014, per aplicació de l'article 18 del XXII Conveni col·lectiu de banca.

En el transcurs del primer semestre de cada any, cadascuna d'aquestes empreses, o de les que posteriorment puguin incorporar-se a l'aplicació del conveni de banca, han d'informar la Comissió Paritària dels càlculs i els resultats del seu sistema de participació en els beneficis.

Abans de la fi del primer trimestre posterior a l'acabament de la vigència del conveni, la Comissió Paritària ha d'emetre un informe a la Comissió Negociadora sobre l'evolució produïda i les recomanacions per a la futura homologació dels sistemes previstos en aquest article.

Article 24. Gratificacions i assignacions complementàries o especials

1.- Durant la vigència d'aquest conveni únicament regeixen les assignacions i les gratificacions complementàries o especials que s'hi estableixen i regulen, o altres disposicions vigents no modificades o suprimides expressament en aquest conveni.

2.- L'anomenada compensació de festes suprimides a què té dret el personal integrat amb anterioritat al 7 de febrer del 1958 i el que va ingressar amb posterioritat a aquesta data que l'hagués percebut com a condició més beneficiosa, es determina sobre la base resultant de computar 14 pagues com a dividend. El divisor serà 1.700.

3.- Les indemnitzacions per residència s'han d'abonar en les pagues ordinàries i extraordinàries de juny i desembre, i a més, també, en les pagues fixes i garantides que per qualsevol altre concepte percebi el personal.

4.- Es manté amb caràcter transitori l'assignació anual conserges, per a les persones que l'estiguessin percebent per aplicació de l'article 19.5 del XXII Conveni col·lectiu de banca.

5.- Plus transitori. A les sucursals i les agències amb autonomia operativa, el personal amb poders que tingui atribuïda de manera específica la responsabilitat del funcionament administratiu o operatiu ha de percebre un plus transitori mentre es trobi en el nivell 8 o 7, amb la quantia anual

que figura en la taula següent:

Concepte	2015	2016	2017	2018
Plus transitori	604,77	612,33	621,51	632,39

L'esmentada quantitat s'ha de fer efectiva per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes.

6.- Plus de polivalència funcional. El personal dels nivells 9 a l'11 ha de percebre un plus de polivalència funcional, que s'ha de pagar en dotzenes parts mensuals, amb la quantia anual que figura en la taula següent:

Concepte	2015	2016	2017	2018
Plus de polivalència funcional	1.181,57	1.196,34	1.214,28	1.235,53

7.- Percepció RAE-sectorial. S'estableix la possibilitat de rebre una percepció addicional de caràcter variable, depenent de l'evolució de l'indicador sectorial següent:

- Indicador: RAE (resultat de l'activitat d'explotació) sectorial, comunicat pel Banc d'Espanya a l'AEB (Associació Espanyola de Banca), de l'activitat bancària a Espanya, en perímetre homogeni de comparació, de tal manera que respecte de les entitats considerades en cada un dels exercicis ha de ser homogènia amb la de referència presa.

La quantia de l'esmentada gratificació, en cas de correspondre, ha d'estar en funció del creixement del RAE-sectorial entre l'exercici del 2014 i el del 2018, segons les taules següents:

Increment RAE-sectorial de l'exercici 2018 sobre la base de comparació del 2014	Increment a les taules salarials del conveni
Igual o superior al 15%	0,25%

Increment RAE-sectorial de l'exercici 2018 sobre la base de comparació del 2014	Percepció única sobre el salari base anual del conveni (article 18)
Igual o superior al 30%	0,25%

Un cop l'AEB disposi de les dades del RAE sectorial de l'exercici 2018, facilitades pel Banc d'Espanya, ho ha de comunicar a la Comissió Paritària del conveni, a l'efecte d'acordar les noves taules salarials que s'hauran d'aplicar amb efectes des de l'1 de gener del 2019, i ha d'informar, si escau, a les empreses de la procedència del pagament addicional de la percepció única del 0,25%. En aquest supòsit, l'abonament d'aquesta percepció única el realitzaran les empreses el primer semestre del 2019.

Article 25. Guàrdies

1.- Les guàrdies diürnes en dissabte, diumenge o dia de festa tenen caràcter voluntari, excepte per als que hi estiguessin obligats el 31 de desembre del 1995. Un cop acceptada la realització de guàrdies, el compromís s'ha de mantenir, almenys, durant un any.

2.- A cada treballador o treballadora se li ha d'anotar el temps en què les guàrdies que realitzi, i que han de ser sempre de vuit hores, excedeixin la durada normal de la jornada per a la resta de plantilla. Es té dret a la concessió d'un dia addicional de descans quan el temps anotat abasti, per acumulació dels excessos, un nombre d'hores equivalent al de la jornada normal el dia en què gaudeixi del descans, o que mensualment se li aboni com a hores extraordinàries l'excés de temps treballat. L'opció entre les dues formes de compensació assenyalades correspon al treballador o treballadora, que l'exerceix 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, d'acord amb la llei, li correspon, se li ha de concedir en un dia laborable i, a més, se li ha d'abonar un recàrrec del 75% sobre el valor de les hores treballades en aquests dies.

Article 26. Retribucions en espècie

En l'àmbit de cada empresa, mitjançant un acord individual, es poden substituir part dels conceptes del conveni per les retribucions en espècie que permeti la normativa vigent en cada moment, sense alteració de la suma bruta anual del salari de conveni i dins dels límits vigents en cada moment per a la percepció de salari en espècie. En aquests supòsits les ofertes de l'empresa han d'anar dirigides a la totalitat de la plantilla; se n'ha d'informar prèviament la representació sindical i els conceptes han de figurar en la nòmina de forma detallada i separada de la resta de conceptes del conveni.



Capítol sisè

TEMPS DE TREBALL

Article 27. Jornada i horaris

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

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

- De dilluns a divendres: de les 8 hores a les 15 hores, en la durada de les quals estan computats com a horari de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.

- Les hores de treball corresponents als dissabtes no festius compresos entre l'1 de gener i el 31 de març, excepte el Dissabte Sant quan coincideixi en el mes de març, i entre l'1 d'octubre i el 31 de desembre, a raó de 5 ½ hores cada un, s'han de distribuir anualment en funció dels acords col·lectius aconseguits o que s'assoleixin a cada empresa.

- Si no hi ha acord, l'empresa pot mantenir la situació que tingués el 31 de desembre del 2014 per aplicació del XXII Conveni col·lectiu de banca o adherir-se a qualsevol dels acords vigents en les quatre primeres empreses amb major cens del sector.

En aquest sentit, es reconeixen les previsions recollides en els acords col·lectius d'empresa vigents en aquesta matèria en la data de la signatura d'aquest conveni.

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

- De dilluns a dijous: de les 8 hores a les 17 hores, amb 1 hora de pausa per dinar.

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

- Del 23 de maig al 30 de setembre: de dilluns a divendres, de les 8 a les 15 hores, en les quals estan computats com a horari de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans

obligatori.

L'horari partit és voluntari i l'ha d'oferir cada empresa a qui estimi convenient. Les acceptacions rebudes no poden aplicar-se en més del 25% dels centres de treball de cada empresa ni suposar més del 25% de la plantilla de cada banc.

En l'àmbit de cada empresa, a petició dels sindicats signants del conveni, se'ls ha de comunicar la relació dels centres afectats per la partició d'horari que aquí es defineix i el nombre de persones afectades a cada centre, així com les seves modificacions.

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

4.- Les empreses poden establir horaris, continuats o no, diferents per al seu personal directiu i auxiliar (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.

5.- Les persones que tinguin jornades especials de durada més reduïda respecte de la normal, les han de mantenir amb la mateixa durada actual només si aquestes jornades són inferiors a set hores, i tenen 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 ha de ser de quatre hores de treball efectiu, i, quan en determinades localitats els dies de festes reals no coincideixin amb els de la setmana abans definida, es poden fer les variacions necessàries per aconseguir aquesta coincidència, sempre que les variacions suposin el mateix nombre de dies laborables de reducció horària que haguessin correspost en l'esmentada setmana natural. Per a aquestes variacions és sempre necessari un acord formal previ de la Comissió Paritària. La sol·licitud s'ha de cursar dins el primer trimestre de cada any.

Article 28. Vacances

1.- El personal inclòs en aquest conveni té dret anualment a un període de vacances retribuïdes de vint-i-tres dies en els quals no es computen dissabtes, diumenges ni festius. L'esmentat gaudi pot ser fraccionat fins en tres períodes, i és necessari per al tercer fraccionament l'acord entre les parts.

2.- El personal que gaudeixi ininterrompudament d'almenys cinc dies de les seves vacances fora del període comprès entre l'1 d'abril i el 31 d'octubre de cada any, ambdós inclosos, pot ampliar les seves vacances en un dia addicional.

3.- Les vacances del personal que ingressi, reingressi o cessi en el transcurs de l'any, han de ser proporcionals als dies treballats dins de l'any i s'han de gaudir en els dos primers casos, quan

ho permetin les necessitats del servei.

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

Per al personal ingressat o que es traslladi a les Illes Canàries a partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni, aquest dret se substitueix per una indemnització la quantia anual de la qual és la que figura en la taula següent, que s'ha de fer efectiva en la nòmina del mes d'abril de cada any i s'ha de mantenir mentre l'empleat romangui a les Canàries. L'any d'incorporació s'abona per la part proporcional que correspongui.

Concepte	2016	2017	2018
Compensació dies de Canàries	250,00	250,00	260,00

El personal amb dret actual als cinc dies addicionals de vacances pot optar, per una sola vegada, pel sistema d'indemnització del paràgraf anterior, que s'ha d'aplicar de manera permanent mentre es trobi destinat a les Canàries, i per al qual n'hi ha prou que ho comuniqui a l'empresa abans de final de l'any anterior o, en tot cas, abans del 31 de desembre del 2017; se li aplicarà a partir de l'any següent al de la comunicació.

5.- El període hàbil per al gaudi de les vacances és el comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre, sempre que les necessitats del servei ho permetin i se sol·licitin amb l'antelació suficient per a la seva adequada planificació.

6.- Quadres de vacances

Els quadres de vacances s'han de confeccionar de manera que, llevat que hi hagi circumstàncies que aconsellin una altra cosa, en cada un dels mesos de l'any gaudeixin de les vacances el mateix nombre de personal de la plantilla de cada dependència.

Per dependència s'entén en aquest apartat el mateix una oficina bancària que qualsevol de les seccions en què està organitzada; cal atènyer-se als termes següents quant a la procedència de fer el quadre de vacances si és per oficines bancàries o per seccions:

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

El personal afectat per cada quadre de vacances ha de tenir la possibilitat de conèixer-lo, ja sigui perquè està penjat al tauler d'anuncis o perquè se li faci arribar de qualsevol altra forma que en faciliti el coneixement, almenys amb dos mesos d'antelació a la data del gaudi.

Té preferència per al gaudi de les vacances, exceptuades les necessitats del servei, el personal amb descendents al seu càrrec que ho necessiti en època de vacances preescolars i escolars. Si hi hagués coincidència en aquest punt, la preferència s'ha d'atorgar al de major antiguitat

a l'empresa.

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

Quan concorrin dos o més persones que pretenguin gaudir les seves vacances en les mateixes dates, dins el període de vacances escolars, ha de triar sempre en primer lloc la de més antiguitat a l'empresa, sempre que els que tenen descendents en edat escolar i preescolar puguin gaudir-les dintre del període de vacances escolars i, d'entre aquests, té preferència el de més antiguitat.

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

Quan es facin les vacances en diversos períodes, no es té preferència per triar el segon període fins que no hagi triat el primer la resta del personal afectat pel quadre. De la mateixa manera s'ha de procedir en el tercer amb relació al segon.

El període de vacances per a les persones adscrites als nivells 1 al 8 s'ha de fixar de mutu acord amb l'empresa, tenint en compte les necessitats del servei, les circumstàncies de la producció, el fet de tenir descendents en edat escolar i preescolar i qualsevol altra circumstància que afecti la conciliació de la vida personal i la laboral. Igualment, han de conèixer el seu període de vacances pels mitjans habituals de l'empresa, almenys, amb dos mesos d'antelació a la data del seu gaudi.

7.- Supòsits d'interrupció de vacances

Si durant el gaudi de les vacances l'empleat o l'empleada patís una incapacitat temporal, un internament clínic, amb intervenció quirúrgica o sense, o una malaltia greu, justificada i notificada a l'empresa en el termini de vint hores, no es computa als efectes de vacances els dies que hagués durat l'internament o malaltia. En aquest supòsit, els dies de vacances pendents s'han de gaudir quan les necessitats del servei ho permetin, i en tot cas immediatament a continuació de l'alta mèdica si hagués acabat l'any natural al que correspongués.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa, coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió de contracte de treball, previst en l'article 48 de l'ET, es té dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la incapacitat temporal o de 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 que correspongui.

Artículo 29º.- Licencias

Les empreses, a sol·licitud del seu personal, han de concedir les següents llicències retribuïdes, sempre que no excedeixin quinze dies l'any:

- a) Per matrimoni del treballador o la treballadora: 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) Dos dies laborables per naixement de fill o filla, que s'han de prendre immediatament a continuació del naixement, i addicionalment un dia més de llicència que s'ha de gaudir dins dels 30 dies següents a la data del naixement.
- d) Dos dies per mort, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En cas de mort de descendents la llicència és de cinc dies. Quan per aquests motius es necessiti fer un desplaçament que obligui a pernoctar fora de la seva localitat, la llicència s'ha d'ampliar fins a dos dies més.
- e) Per mort de cònjuge: tres dies laborables, que poden ampliar-se en dos dies naturals més quan s'hagi de fer un desplaçament que 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 computa a efectes del límit a què es refereix el paràgraf primer d'aquest mateix apartat.

Es reconeixen a les parelles de fet les mateixes condicions que al matrimoni en l'aplicació d'aquest article. A aquest efecte, l'existència o constitució de parella de fet s'ha d'acreditar mitjançant la certificació de la inscripció en algun dels registres específics existents a les comunitats autònomes o ajuntaments del lloc de residència o mitjançant un document públic en què consti la constitució d'aquesta parella.

Article 30. Llicències per embaràs i maternitat

1.- Exàmens prenatals. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avis a l'empresa i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

2.- Permís de maternitat. El permís de maternitat és de setze setmanes sense interrupció i ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. Exceptuant les sis setmanes posteriors al part, que són obligatòries per a la mare, aquest període es pot distribuir a opció de la interessada tant des del punt de vista temporal (abans o després del part) com entre tots dos progenitors, que poden distribuir-se les deu setmanes restants i

gaudir-les de manera conjunta o separadament.

En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no una feina, l'altre progenitor pot 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 se'n descompti la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part.

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

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

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat amb una durada superior a 7 dies i fins a un màxim de 13 setmanes, es pot ampliar addicionalment el descans per maternitat durant el període d'hospitalització. El gaudi d'aquest període addicional correspon a la mare o, a opció d'ella mateixa, a l'altre progenitor.

Article 31. Permís de lactància

1.- El permís de lactància constitueix un dret individual personal, home o dona, que pot ser exercit per un dels progenitors, indistintament, en cas que tots dos treballin.

2.- Les treballadores i els treballadors tenen dret a una hora d'absència del treball per lactància d'un fill o filla fins que aquest compleixi nou mesos, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples. La concreció horària de gaudi del permís correspon al treballador o treballadora, dins la seva jornada ordinària.

3.- Amb caràcter alternatiu aquesta absència es pot substituir per un permís retribuït de 15 dies naturals a continuació del descans per maternitat.

Article 32. Llicències per paternitat

Suspensió del contracte de treball per paternitat: en els supòsits de naixement, adopció o acolliment, el treballador o treballadora té dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en dos dies més per cada fill o filla, a partir del segon, en els termes legalment previstos.

Aquest permís és independent de si la mare treballa o no, i de les vacances.

El treballador o treballadora que exerceixi aquest dret pot fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill o filla previst legalment o convencionalment, fins que finalitzi el descans per maternitat de la mare o immediatament després de la finalització d'aquest descans. La suspensió de contracte es pot gaudir en règim de jornada completa o parcial d'un mínim del 50%, amb acord previ entre l'empresa i el treballador o treballadora i conforme es determini per acord entre les empreses i la representació legal dels treballadors.

Els treballadors i les treballadores s'han de beneficiar 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.

Article 33. Llicències i excedències per cuidar familiars

1.- Es concedeix permís per a l'acompanyament als serveis d'assistència sanitària de fills o filles menors de catorze anys i de familiars grans de primer grau de consanguinitat i afinitat que no puguin valer-se per si mateixos. En aquests supòsits, com que es tracta de permisos no retribuïts, es poden establir mecanismes de compensació horària.

2.- El personal té dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada descendent, tant si ho és 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 escau, de la resolució judicial o administrativa.

3.- També es té dret a un període d'excedència no superior a dos anys per tenir cura de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valer-se per si mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda.

El període en què el personal romangui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest apartat, és computable a efectes d'antiguitat i es té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresa, especialment amb motiu de la reincorporació. Durant el primer any es té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional.

En cas de família nombrosa cal atènyer-se al que disposa, en cada moment, l'Estatut dels treballadors (actualment article 46.3).

Article 34. Reducció de jornada

1.- El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'almenys la meitat de la durada de la jornada, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia

greu (inclosa en la llista annexa RD 1148/2011, de 29 de juliol), que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

2.- Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una funció retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari, entre, almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

3.- Té el mateix dret qui hagi de tenir 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 cap activitat retribuïda.

4.- La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual de la plantilla, homes i dones. No obstant això, si dues persones o més de la mateixa empresa gressin aquest dret pel mateix subjecte causant, es pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5.- La concreció horària i la determinació de la reducció de jornada correspon al treballador o la treballadora, dins la seva jornada ordinària. Qui estigui en aquesta situació ha de preavisar l'empresa, amb quinze dies d'antelació, la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

6.- En els supòsits de suspensió o reducció de jornada per obligacions familiars establerts en aquest article, s'ha de facilitar l'accés a les activitats formatives.

Article 35. Altres llicències

1.- Cada empleat i empleada té dret a quatre jornades de llicència retribuïda per any natural. Per al personal de nou ingrés, són proporcionals als dies treballats dins de l'any. Aquestes jornades de llicència han de ser gaudides, un cop salvades les necessitats del servei, en les dates acordades entre la direcció de l'empresa i qui hagi de gaudir-les.

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

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

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

Finalitzat el període de permís, s'ha de dur a terme la reincorporació al dia següent de la seva finalització, en el mateix lloc de treball en què es prestava el servei en iniciar el permís. El pe-

ríode de permís no computa a efectes d'antiguitat, comporta la suspensió temporal del contracte i la baixa temporal a la Seguretat Social.



Capítol setè

MOVIMENTS DE PERSONAL

Article 36. Traslats

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

Si no hi ha acord, i per necessitats del servei, l'empresa pot traslladar, més enllà del límit derivat del radi d'acció que estableix l'article 38 d'aquest conveni, entre el 5% del personal més modern a l'empresa i dins d'aquest a qui pateixi menys perjudici atenent els següents criteris i ordre de prioritats:

1. Trasl·lat anterior forçós no disciplinari.
2. Persones amb discapacitat o treballadors dependents de tractament mèdic que no puguin ser impartit a la plaça de destinació.
3. Nombre de descendents reconeguts com a beneficiaris per la Seguretat Social a l'efecte d'assistència sanitària.
4. Proximitat geogràfica del lloc a cobrir.

Això no obstant, amb les mateixes prioritats fixades en el paràgraf anterior i d'acord amb l'article 40.1 de l'Estatut dels treballadors, quan el trasllat exigeixi canvi de residència, es requereix l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin, i no és suficient per fer-ho la mera concurrència de necessitats del servei.

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

Les empreses han d'afavorir el coneixement de les vacants que es pretenguin cobrir a l'empresa d'aquesta suspensió.

El treballador o treballadora a qui es trasllada té preferència per ocupar les vacants que en el termini de tres anys es produeixin en la plaça de la qual hagués estat traslladat.

Les despeses de trasllat del personal i familiars que hi convisquin, així com els de trasllat dels seus béns mobles, són per compte de l'empresa.

Les empreses han d'ajudar el personal perquè aconseguixi 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 les Canàries, Ceuta, Melilla o l'estranger, i hi hagués romàs més de cinc anys, s'han d'atendre amb preferència absoluta per a la població de la Península que desitgi.

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

No poden ser traslladats en els termes que estableix aquest article, sense intervenir el seu consentiment, les persones en situació d'embaràs, lactància o reducció de jornada per cura de fills o de familiars dependents de primer grau.

Article 37. Dietes i comissions de serveis

1.- S'entén per comissió de servei el desplaçament temporal d'un treballador o treballadora per cobrir necessitats del servei en un centre de treball situat en una població diferent de la que constitueix el seu lloc habitual de prestació de serveis, sempre que la distància entre les dues poblacions excedeixi els límits assenyalats en l'article 38 i la població a què es desplaci no coincideixi amb el seu lloc de residència habitual.

2.- Els viatges a què donin lloc les comissions de servei són per compte de l'empresa.

3.- Des de l'entrada en vigor d'aquest conveni, la quantia diària de les dietes a què es refereix aquest article té el mateix tractament d'increment percentual que en el futur puguin tenir les retribucions de l'article 18, i han de ser, com a mínim, les corresponents segons l'escala següent:

Dietes	Des de l'1.1.2015	Des de l'1.1.2016	Des de l'1.1.2017	Des de l'1.1.2018
Pernoctant fora del domicili propi				
	31,31	31,70	32,18	32,74
Quan es pernocti en el domicili propi				
	13,72	13,89	14,10	14,35

4.- En cas que les comissions de servei impliquin la necessitat de pernoctar fora del lloc de residència habitual, i es prolonguin més de dos mesos, el personal té 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 són a càrrec de les empreses. Aquestes llicències són independents de les vacances reglamentàries.

5.- Els que formin part de la representació legal de la plantilla no poden ser obligats a acomplir comissions de servei durant el temps en què exerceixin el seu càrrec.

Article 38. Cobertures de serveis a la mateixa plaça o a pròximes

Les empreses poden cobrir les necessitats del servei existents realitzant canvis de lloc de treball, que no tenen la consideració de trasllat ni de mobilitat geogràfica, dins d'una mateixa plaça o d'un radi de 25 quilòmetres a comptar des del centre del municipi on el personal prestava els seus serveis el 30 de gener del 1996, o des d'on es traslladin voluntàriament, i els que van ingressar amb posterioritat a aquesta data, des d'on siguin destinats.

L'aplicació del radi de 25 quilòmetres no implica el canvi entre les Illes. En cas que el canvi sigui a una plaça diferent d'aquella on prestava els seus serveis dins el radi de 25 quilòmetres, les empreses han de col·laborar en la solució dels problemes derivats del transport que es puguin generar com a conseqüència de l'aplicació d'aquesta norma.

Sense menyscabament de les facultats d'organització del treball de les empreses, aquestes, sempre que es doni la idoneïtat de les persones que les sol·liciten, han de tenir en compte les peticions voluntàries i les circumstàncies de proximitat domiciliària.

Article 39. Canvi de lloc de treball per raó d'embaràs

Quan la feina que faci una dona embarassada pugui posar en perill el seu estat, segons prescripció facultativa, té dret que se li assigni una nova tasca en les condicions adequades, sense reducció del salari, i tornar al lloc anterior una vegada finalitzi aquesta situació.

Durant l'embaràs o el període de lactància la treballadora no ha de ser objecte de canvis de lloc de treball que impliquin destinació a un altre municipi. Sempre que sigui possible, i a petició de la treballadora embarassada, s'ha de facilitar el trasllat temporal a un centre de treball proper al domicili, així com la flexibilització d'horaris. La mateixa mesura s'ha d'aplicar, sempre que sigui possible, per al període de lactància, a petició del treballador o treballadora.

Article 40. Excedències i reingressos

1.- El treballador o treballadora amb almenys una antiguitat a 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 major a cinc anys.

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

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

2.- Aquestes excedències no es poden sol·licitar per prestar serveis a un altre banc, pri-

vat o oficial, ni a entitats o empreses competidores de la banca, com ara institucions de crèdit, caixes d'estalvi, caixes rurals, societats de finançament, etc. L'excedent que presti servei a alguna d'aquestes entitats perd tots els seus drets a l'empresa bancària de la qual procedeixi.

3.- L'excedent voluntari que reingressi ha d'ocupar la primera vacant del seu nivell que es produeixi a la mateixa plaça en què prestava els seus serveis en quedar en situació d'excedència. Fins que no hi hagi aquesta vacant, pot 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 hi accedeixi, o ser destinat a una altra plaça en què hi hagi una vacant del seu mateix nivell.

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



Capítol vuitè

PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES

Article 41. Malaltia

Amb efecte des de la data de signatura d'aquest conveni, el personal de banca, en cas de malaltia, té dret a percebre de l'empresa, durant divuit mesos, una percepció econòmica mensual total igual al 100% de la que li correspondria per aplicació del conveni col·lectiu, com si en aquest període estigués en actiu. No s'ha de percebre 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 42. Incapacitat permanent total per a la professió habitual

1.- Les empreses han de satisfer als treballadors o les treballadores que quedin en situació d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual o incapacitat permanent absoluta per a qualsevol professió, a partir de la data en què es declari una o 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 suposi una percepció total anual igual al 100% de la que li correspondria per les percepcions establertes en el conveni col·lectiu, calculades en còmput anual, com si en aquesta data estigués en actiu, exclosa la quantia del quart de paga de millora de la productivitat de l'article 18.1.g, en les condicions que estableix, i una vegada deduïda la quota de la Seguretat Social a càrrec del treballador.

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

2.- La quantitat complementària així determinada no s'ha d'alterar en menys com a conseqüència de les revaloracions de pensions de la Seguretat Social acordades amb caràcter general mentre no variï 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 tota feina, la pensió a càrrec de l'empresa s'ha de reduir en la mateixa quantia en què s'incrementin les prestacions a càrrec de la Seguretat Social.

3.- Tenen la mateixa consideració a l'efecte d'aquesta qualificació els més grans de 60 anys que estiguin afectats per una malaltia crònica que els impedeixi assistir amb assiduitat a la feina i que es jubilin a l'empareda de la disposició transitòria quarta del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre.

4.- Quan la incapacitat d'un empleat o una empleada de banca sobrevingui com a conseqüència de violències exercides sobre aquesta persona mentre es trobi en acte de servei, l'empresa li ha de concedir la quantitat establerta en el punt 2 de l'article 46, amb els augments que li corresponguessin durant el temps que li falta per complir seixanta-cinc anys; arribat a aquesta edat, s'han d'aplicar les disposicions sobre incapacitat, com si en aquesta data se li declarés aquesta incapacitat.

Article 43. Jubilació

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

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

2.- El personal ingressat a l'empresa abans del 8 de març del 1980 que tingui la condició de mutualista i que es trobi en actiu en la data d'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu, des del moment que faci 60 anys, tot i que no tingui 40 anys de servei efectiu a l'empresa, pot ser jubilat per mutu acord amb aquesta, amb la prestació econòmica a càrrec d'aquesta que s'indica més endavant.

3.- Per al personal que tingui la condició de mutualista, la prestació a càrrec de l'empresa, que se s'ha de satisfer per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes, s'ha de determinar aplicant el percentatge PE de la fórmula que s'insereix a continuació, sobre les percepcions establertes en el conveni col·lectiu, calculades en còmput anual, exclosa la quantia del quart de paga de millora de la productivitat de l'article 18.1.g, en les condicions que estableix, en la data en què es produeixi la seva jubilació.

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 sense 40 de servei	90%
B =	65 anys	100%
	64 anys	92%
	63 anys	84%
	62 anys	76%
	61 anys	68%
	60 anys	60%

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

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

ΣBC = A aquest efecte es computen, per determinar les bases de cotització en la forma establerta legalment, els havers que teòricament hauria percebut segons l'apartat (SNA), calculats amb les taules salarials vigents en cada un dels anys de referència, si aquests havers no arribessin al límit de cotització per a cada grup de tarifa aplicable en cada cas i per a cada un dels anys computats. Si aquestes retribucions superessin els límits esmentats, es computarien com a bases de cotització els esmentats límits 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 3r, punt 1, regla 2, de la Llei 26/85, de 31 de juliol.

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

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

4.- Les treballadores i els treballadors ingressats a l'empresa abans del 8 de març del 1980 que no tinguin la condició de mutualista i que es trobin en actiu en la data d'entrada en vigor d'aquest conveni col·lectiu es poden jubilar a petició pròpia des del moment que compleixin 63 anys, cas en què la prestació a càrrec de l'empresa, que s'ha de satisfer per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes, s'ha de determinar aplicant el 90% als 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, exclosa la quantia del quart de paga de millora de la productivitat, en la data en què es produeixi la jubilació de cada empleat. En 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 determina aplicant el 100% de l'esmentat percentatge PE de 65 anys.

Aquest mateix percentatge del 100% del PE de 65 anys, s'aplica també en els casos de

jubilació a partir dels 65 anys i fins als 67 anys.

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

El que estableix el paràgraf precedent no afecta el personal que canviï d'empresa i tingui vinculació laboral efectiva amb qualsevol de les empreses compreses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni el 31 de desembre del 1979.

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

6.- Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del conveni han de disposar d'un sistema de previsió social complementari d'aportació definida a favor del personal en actiu contractat a partir del 8 de març del 1980, al qual fa referència el punt anterior, i que tingui almenys dos anys d'antiguitat a l'empresa.

L'aportació mínima anual a càrrec de l'empresa ha de ser de 300 euros en cada un dels anys de 2015 i 2016, de 400 euros el 2017 i de 450 euros a partir del 2018.

Aquest import es pot complementar mitjançant acord col·lectiu entre l'empresa i la representació sindical majoritària i/o com estipulen les especificacions del Pla de pensions d'ocupació sobre el règim i/o modificació d'aportacions, amb aportacions d'igual import d'empresa i treballador.

L'instrument de previsió social al qual es realitzen les aportacions atorga drets econòmics sobre aquestes al personal o als seus beneficiaris drethavents en cas de mort del personal.

Article 44. Viduïtat i orfandat

a) Viduïtat:

1.- S'estableix una pensió complementària a favor de les persones en situació de viduïtat del personal mort —en situació d'actiu o de jubilació o invalidesa— a partir del 1969.

2.- La quantia d'aquesta pensió de viduïtat és complementària de la que correspongui pel règim general de la Seguretat Social; la suma d'ambdues quantitats ha d'arribar al 50% de la base que es determina en l'apartat següent.

3.- La base per al càlcul de la pensió de viduïtat serà el total de percepcions del causant, derivades de l'aplicació del conveni, exclosa la quantia del quart de paga de millora de la productivitat, de l'article 18.1.g, en les condicions que estableix, i deduïdes les quotes al seu càrrec de la Seguretat Social, en el moment de la mort.

En el supòsit que la persona morta es trobés en situació de jubilació o invalidesa, la base mensual és determinada per la pensió de jubilació o invalidesa que percebés de la Seguretat So-

cial, més, si escau, la prestació que pel mateix concepte percebés de l'empresa.

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

- Que la persona en situació de viduitat reuneixi les condicions exigides en el règim general de la Seguretat Social. En aquest sentit, es considera vidu o vídua del personal mort aquella persona a la qual la Seguretat Social reconegui prestació de viduitat derivada de la mort del causant.

- No obstant el que s'esmenta anteriorment, les vídues o els vidus que no hagin complert 40 anys i no tinguin descendents poden gaudir dels beneficis indicats i amb les mateixes exigències.

5.- La pensió complementària de viduitat s'extingirà automàticament quan deixi de percebre i s'extingeixi la pensió de viduitat que reglamentàriament li correspongui de la Seguretat Social.

b) Orfandat:

1.- Queda establerta una pensió complementària en els casos d'orfandat produïts a partir del 1969, que ascendirà al 20 o al 30% (aquest últim percentatge quan es tracti d'orfandat total) sobre les bases que es determinen de la mateixa manera que en els casos de viduitat

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

3.- Quan l'orfe obtingui una qualificació de discapacitat d'acord amb 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 viduitat i orfandat no pot superar en cap cas el 100% de les percepcions del causant en el moment de la mort derivades de l'aplicació del conveni, tant si estava en actiu com jubilat o invàlid.

Article 45. Assegurança de vida

Coexistent amb les assegurances de vida que puguin tenir contractades les empreses i amb independència d'aquestes assegurances i dels acords realitzats a l'empara de l'article 48 d'aquest conveni, s'estableix una assegurança col·lectiva de vida per a tot el personal en actiu, per un capital únic assegurat de 10.000 euros, el beneficiari del qual serà exclusivament l'últim cònjuge supervivent.

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

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

Article 46. Defunció en acte de servei

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

a) Que entre la prestació estricta del servei i el fet de la mort existeixi un indubtable nexa 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, llevat 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 sent-ho, escapi de l'ordre del que humanament és previsible.

2n. O per actes propis de la persona que resulti víctima, llevat que per part seva hi hagués imperícia, imprudència o inobservança d'obligacions.

3r. O per actes d'un tercer.

2.- La quantitat que ha de satisfer l'empresa és la que per tots els conceptes retributius establerts en el conveni percebés el treballador en el moment de la seva mort, exclosa la quantia del quart de paga de millora de la productivitat, de l'article 18.1.g, en les condicions que estableix, deduïda, si escau, la renda que pogués percebre 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 aquest efecte, si l'assegurança donés lloc a un lliurament de capital, s'ha d'estimar la renda en un 6% d'aquest capital.

L'empresa ha d'abonar la quantitat al seu càrrec per dotzenes parts cada mes natural.

3.- Quan la mort d'un empleat o una empleada de banca sobrevingui com a conseqüència de violències exercides sobre la seva persona trobant-se en acte de servei, l'empresa concedeix al vidu/vídua i/o orfes/òrfenes la quantitat establerta en el punt 2 d'aquest article, amb els augments que li correspondrien durant el temps que li faltés per complir els seixanta-cinc anys.

Article 47. Edat de jubilació

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

Article 48. Remissió als acords d'empresa

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 dels que estableixen els articles 42, 43 i 44 d'aquest conveni col·lectiu.



BENEFICIS SOCIALS

Article 49. Bestretes al personal

Amb una petició motivada prèvia, qualsevol treballador o treballadora té dret que se li anticipi, al més aviat possible, la mensualitat corresponent al mes en curs.

Article 50. Préstecs sense interès

1.- La quantia dels préstecs que les empreses concedeixin a la seva plantilla no pot superar l'import de nou mensualitats i s'han de destinar a cobrir necessitats peremptòries justificades. A aquest efecte, s'entenen com a peremptòries les necessitats motivades per les causes següents:

- a) Matrimoni.
- b) Trasl·lat fora de la plaça.
- c) Mort del cònjuge o descendents.
- d) Obres en habitatge per raó de ruïna imminent.
- e) Divorci, separació o nul·litat matrimonial.
- f) Naixement i adopció de fills o filles.
- g) Despeses generades a empleades per situacions de violència de gènere, acreditades en els termes que estableix la llei, de les quals hagin estat víctimes.

Les causes esmentades, que dispensen de la prova de peremptorietat, no són excloents, sinó que poden haver-n'hi d'altres, la peremptorietat de les quals, en canvi, ha de ser provada.

Es reconeixen a les parelles de fet les mateixes condicions que al matrimoni en l'aplicació d'aquest article. A aquest efecte, l'existència o constitució de parella de fet s'ha d'acreditar 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 què consti la constitució d'aquesta parella.

2.- El personal té dret a la concessió de préstecs:

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

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

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

- Adquisició de mobiliari, forniment domèstic, equips informàtics i electrodomèstics.
- Compra de vehicle propi. Aquesta denominació inclou la usualment anomenada caravana.
- Pagament del seu IRPF i despeses d'escriptura, registre, IVA i plusvàlua per adquisició del seu habitatge habitual.
- Impost de transmissions patrimonials.
- Reparació d'avaries de vehicle propi, no produïdes per accident, i sempre que s'utilitzi habitualment al servei de l'empresa.
- Despeses sanitàries i assistència mèdica corresponents a atencions que no necessitin internament hospitalari o malalties no greus amb internament hospitalari.
- Despeses derivades d'estudis de postgrau propis o dels seus descendents, incloent-hi despeses de desplaçament i d'allotjament quan aquests estudis es cursin fora de la residència familiar.

Cal justificar que el préstec concedit s'ha fet servir per al fi sol·licitat.

3.- No es té dret a la concessió d'un nou préstec dels definits en aquest article si n'hi ha un altre en vigor.

Quan estigui pendent part del préstec concedit a l'empara del número 2, i sorgeixi alguna de les causes específiques ressenyades en el número 1, es concedirà el préstec que pugui correspondre per la nova necessitat, de manera que, amb la concessió, es cancel·larà el saldo anterior pendent.

4.- No es pot exigir amortització superior al 10% del total de les percepcions.

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

6.- No existeix incompatibilitat entre les bestretes de l'article 49 i els préstecs de l'article 50.

7.- En cas que siguin baixa a l'empresa, han d'abonar la quantia pendent del préstec o s'ha de constituir un préstec comercial amb les condicions generals del client per a la quantitat pendent d'amortitzar.

Article 51. Préstecs per a adquisició d'habitatge

Les empreses concediran préstecs al seu personal per a l'adquisició d'habitatge habitual.

Les empreses han d'atendre també, preferentment i en les mateixes condicions, les peticions dels qui tinguin dret de tempteig o retracte per adquirir l'habitatge de què fossin arrendataris i dels qui fossin traslladats forçosos, d'acord amb l'article 36 del conveni.

El termini màxim d'amortització d'aquests és de 20 anys. El límit és la data en què l'empleat compleixi els 67 anys i en cap cas poden ser superiors a 100.000 euros.

El tipus d'interès, anual i variable, aplicable a aquestes operacions és l'euríbor a un any, o valor de referència que el substitueixi, més 0,15, sense que en cap cas pugui resultar un tipus d'interès negatiu. L'euríbor de cada any ha de ser calculat a partir del valor mitjà existent l'últim dia laborable del mes d'octubre de l'any anterior.

La dotació mínima que les empreses han de destinar cada any a aquesta finalitat és la quantitat resultant de multiplicar el total de plantilla a 31 de desembre de l'any anterior per la quantitat de 450 euros. La dotació no consumida l'any no s'acumula a l'any següent.

En cas que siguin baixa a l'empresa, han d'abonar la quantia pendent del préstec o s'ha de constituir una hipoteca, amb les condicions generals de client per a la quantitat pendent d'amortitzar.

Article 52. Habitatges arrendats amb motiu de la relació laboral

Atesa l'excepcionalitat de les situacions que regulava l'article 41 del XXII Conveni per a aquests supòsits, es manté la seva vigència per als casos existents en la data de signatura d'aquest conveni.



Capítol desè

IGUALTAT I CONCILIACIÓ

Article 53. Conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral

En compliment de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, que eleva a la categoria de drets els diferents instruments de conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral dels treballadors i treballadores per fomentar l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars i evitar tota discriminació laboral per al seu exercici, les empreses, per a la seva organització, han de tenir en compte aquestes circumstàncies

Article 54. Garantia d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació entre les persones

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

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

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, segons el seu sexe, de manera menys favorable que en una altra situació comparable. També es considera discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a la dona relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

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

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

3.- Les empreses han de fer esforços per 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 s'han de dirigir a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, que ha de ser objecte de negociació en la forma en què determini la legislació laboral, i el seu posterior registre. Per a les empreses amb menys de 250 treballadors es recomana disposar d'un conjunt de mesures amb els mateixos objectius, que ha de ser objecte de negociació i acord, si escau, amb els sindicats signants del conveni i presents com a majoritaris a l'empresa.

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

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

A les empreses de més de 250 treballadors es recomana que també es facilitin les dades de salaris reals mitjans, separats per sexes i agrupats per nivells, a fi que la Comissió de Seguiment del seu Pla d'igualtat pugui realitzar l'anàlisi de les causes de les diferències i la seva evolució en la realitat de la seva estructura organitzativa.

4.- En els plans d'igualtat per acordar, amb motiu de la renovació dels vigents, o en qualsevol moment si així s'acorda entre les parts, però en tot cas abans del 31 de desembre del 2017, s'hi ha d'incloure, en els que no ho tinguin, objectius numèrics i temporals, adequats a la realitat i a les circumstàncies concretes de cada empresa, amb vista a aconseguir la paritat de gènere en aquells nivells en què hi pugui haver desequilibris.

5.- En els plans d'igualtat per acordar, amb motiu de la renovació dels vigents, o en qualsevol moment si així s'acorda entre les parts, però en tot cas abans del 31 de desembre del 2017, s'hi ha d'incloure, en els que no ho tinguin, un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Article 55. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

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.- Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

La llei per a la igualtat considera discriminatori l'assetjament sexual o per raó de sexe. A més condicionar un dret o l'expectativa laboral a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe també és un acte de discriminació per raó de sexe.

3.- Per prevenir aquestes situacions, l'empresa ha de vetllar per la consecució d'un ambient adequat en el treball, lliure de comportaments indesitjats de caràcter o connotació sexual, i ha d'adoptar les mesures oportunes a aquest efecte, arbitrànt procediments específics per a la seva prevenció.

Amb aquesta mateixa finalitat, també es poden establir mesures que s'han de negociar amb la representació dels treballadors i treballadores, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

4.- Amb independència de les accions legals que es puguin interposar en aquest sentit davant de qualssevol instàncies administratives o judicials, el procediment intern i informal s'ha d'iniciar amb la denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe davant d'una persona de la direcció de l'empresa.

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

Cal informar immediatament la representació dels treballadors de la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En les indagacions que s'han d'efectuar no s'ha d'observar més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els intervinents i practicar totes les diligències que es considerin conduents a l'aclariment dels fets esdevenuts.

Durant aquest procés —que ha d'estar substantiat en un termini màxim de deu dies— tots els actants han de guardar una absoluta confidencialitat i reserva, ja que és una qüestió que afecta directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual o per raó de sexe en el cas denunciat dona 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.

Article 56. Protecció contra la violència de gènere

A l'efecte de l'àmbit d'aplicació de la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, violència de gènere és la que s'exerceix sobre les dones per part dels

homes que siguin o hagin estat els seus cònjuges o que estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, amb convivència o sense.

Perquè les treballadores víctimes de violència de gènere puguin exercir els drets de caràcter laboral de l'esmentada llei orgànica i d'aquest conveni, han d'acreditar aquesta situació davant l'empresa mitjançant: ordre de protecció dictada pel jutge/essa a favor de la víctima, sentència condemnatòria, o excepcionalment, l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indisidies que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicti l'ordre de protecció.

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

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

El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de dotze mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Acabat aquest període, la treballadora pot optar entre tornar al seu lloc de treball anterior o continuar en el nou. En aquest últim cas, caduca l'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 consideren justificades quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons escaigui, sens perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa com més aviat millor.

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

La treballadora víctima de violència de gènere té dret, amb motiu de la declaració d'aquesta, i per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball, sense que per aquest motiu minvi el seu salari, durant un període màxim de sis mesos, o a la reordenació del temps de treball en els termes que estableix aquest conveni col·lectiu o conforme a l'acord entre l'empresa i la treballadora afectada.

Es garanteix la privacitat de la treballadora víctima de violència de gènere a les bases de dades internes de l'entitat per garantir la seva seguretat efectiva.

Les treballadores víctimes de violència de gènere que tinguin préstecs en vigor poden suspendre durant un any els pagaments de les quotes mensuals corresponents, en els termes i condicions que es regulen a cada empresa.



SALUT LABORAL

Article 57. Prevenció de riscos laborals

La protecció de la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores constitueix un objectiu bàsic i prioritari compartit per empreses i sindicats signants d'aquest conveni. Per a la seva consecució és necessari el desenvolupament d'accions preventives orientades a eliminar o reduir els riscos en el seu origen, a partir de la seva identificació prèvia i avaluació posterior, tenint en compte la naturalesa de l'activitat, i adoptant, si escau, les mesures necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball.

1.- Les empreses, juntament amb els treballadors i les treballadores i els seus representants legals especialitzats en la matèria, han de procurar l'adequat compliment de les obligacions establertes en la normativa de prevenció de riscos laborals, així com el foment d'una cultura adequada de la prevenció, inclosa la formació que han d'impartir les empreses i que han de cursar els treballadors, en els termes de l'article 5.b de l'ET i article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL).

2.- El marc natural de la participació i desitjable consens per a l'acció preventiva és el que es configura a través dels delegats de prevenció i els comitès de seguretat i salut. A cada empresa s'han d'acordar espais de diàleg i treball adequats a la seva mateixa organització, preferentment amb acords de constitució d'un comitè de seguretat i salut d'àmbit estatal, com a via fonamental per canalitzar els drets de participació i consulta de les representacions legals dels treballadors en totes aquelles matèries legalment regulades.

3.- La figura del delegat/delegada de prevenció és fonamental per implementar el dret de participació i consulta regulats legalment. Perquè puguin desenvolupar la seva funció d'una manera eficaç:

- a) S'han d'establir programes de formació específics.
- b) S'ha d'ampliar el seu crèdit horari, mitjançant acord a l'empresa.

4.- En compliment del deure de protecció de la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb la feina, les empreses han d'adoptar les mesures

necessàries en matèria d'identificació i avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, informació, consulta i formació i participació dels treballadors, actuació en casos d'emergència, vigilància de la salut, i organització de l'activitat preventiva.

5.- Els riscos psicosocials han de ser objecte d'identificació i, si escau, d'avaluació i d'intervenció preventiva en el nostre sector.

6.- S'ha de fer especial èmfasi en la prevenció i la vigilància de la salut dels riscos derivats de les eines habituals d'ús en la professió bancària, com poden ser les pantalles d'ordinador o similars, incloent-hi la verificació dels requisits de disseny i condicionament ergonòmic del lloc de treball.

7.- El risc d'atracament, en tant que es tracta d'un risc laboral present a les nostres entitats, ha de ser previngut, i, per tant, inclòs al Pla de prevenció, i cal impartir als treballadors els cursos de formació oportuns. Especialment, s'ha de facilitar, des del moment en què es pateixi un atracament, el suport i el seguiment mèdic i psicològic a totes aquelles persones víctimes de l'atracament.



Capítol dotzè

DRETS SINDICALS

Article 58. 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 es puguin veure afectats ni la seva feina ni les seves condicions de treball per la seva afiliació o per l'exercici de tasques de representació de la plantilla, estan recollits i emparats tant en el dret constitucional com en les normes laborals vigents.

Les empreses han d'atendre el principi d'igualtat d'oportunitats, evitant qualsevol tipus de discriminació a les persones que exerceixen funcions de representació dels treballadors i treballadores.

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 pot efectuar les adequacions organitzatives necessàries per a la seva compatibilitat, amb la comunicació prèvia a la secció sindical corresponent. En cas que aquestes mesures comportin canvi de lloc o de funció, l'empresa ha d'aplicar els acords subscrits amb la representació sindical i, a manca d'acord en aquest sentit, cal mantenir el nivell de percepcions, inclosos els complements econòmics derivats del lloc o la funció que l'empleat o empleada estigués percebent fins al moment, i tenint en compte l'àmbit de representació per al qual va ser escollit.

2.- En aquelles empreses que tinguin establerts sistemes de retribució variable, es poden establir, de mutu acord, entre l'empresa i la representació sindical majoritària, les mesures necessàries per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats dels representants sindicals.

3.- Els representants legals dels treballadors seran avaluats, si 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 pugués correspondre'ls derivada de l'avaluació.

4.- Amb la finalitat de facilitar la reversibilitat de la funció sindical en qualsevol moment en

què el delegat o la delegada així ho decideixi, les empreses han de facilitar, amb la major brevetat possible, la seva assistència als cursos de formació que fossin necessaris per facilitar el desenvolupament professional en igualtat d'oportunitats.

Article 59. Acció sindical en l'àmbit sectorial

La Associació Espanyola de Banca pot negociar, amb cadascun dels sindicats que, tenint suficient legitimació, ho sol·liciti, els termes de l'exercici de la seva acció sindical en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Article 60. Drets d'informació a la RLT

En constituir la via d'interlocució preferent, tant en el sector com a cada empresa, les seccions sindicals d'empresa assumeixen les competències d'informació i documentació que la legislació vigent assigna als comitès d'empresa i delegats de personal, de forma tan àmplia com legalment sigui possible, de manera que es s'han de considerar complertes les obligacions de l'empresa amb la comunicació efectuada a la persona responsable de cadascuna de les seccions sindicals estatals, que s'han de coresponsabilitzar d'informar els seus respectius delegats i delegades als comitès d'empresa

Artículo 61º.- Formación

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

Els representants dels treballadors han de tenir accés a activitats formatives i al reciclatge tant durant el seu mandat com en concloure'l. Igualment, s'ha de facilitar l'accés a cursos de reciclatge a les persones que s'incorporin després d'excedència o disminució de jornada per obligacions familiars.

Article 62. Comunicacions sindicals

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

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

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

2.- Per facilitar la comunicació, les empreses han de proporcionar un compte específic de correu 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, cal determinar, per acord entre aquesta i la representació sindical, els termes i les 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, han de tenir contingut estrictament laboral i relacionat directament amb l'exercici de les funcions de representació legal de la plantilla, sense que es pugui utilitzar a altres fins, i estarà subjecte als mateixos controls tècnics i, si escau, de salvaguarda legals fixats per la Llei de protecció de dades de caràcter personal, igual que tota la informació que es difon a través d'aquests nous mitjans tècnics a les empreses.

El contingut de la informació del lloc particular de cada sindicat, així com el dels correus electrònics, s'ha d'atenir al que preveu l'article 4.2.e) de l'Estatut dels treballadors, tant pel que fa a les persones com a les institucions.

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

Article 63. Informació de plantilles

Amb la finalitat de facilitar la tasca inherent a la seva funció, les empreses han de lliurar a la representació sindical 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 s'ha de facilitar amb periodicitat trimestral, dins del mes següent al trimestre natural que correspongui, i ha de contenir, com a mínim, les dades següents:

Número d'empleat/ada o matrícula, nom, cognoms, sexe, data d'ingrés, nivell de conveni, centre de treball, clau d'oficina, província, tipus de contracte i venciment del contracte (si és temporal).

Article 64. Quotes sindicals

A requeriment dels sindicats signants d'aquest conveni, les empreses de més de 250 treballadors incloses en el seu àmbit d'aplicació han de descomptar en la nòmina mensual del seu per-

sonal afiliat a aquests sindicats i per requeriment previ dels mateixos l'import de la quota sindical corresponent.

L'afiliat o afiliada interessat en la realització d'aquesta operació ha de remetre a la direcció de l'empresa un escrit en el qual s'ha d'expressar amb claredat l'ordre de descompte i el sindicat a què pertany. Les empreses han d'efectuar la deducció de la quota en nòmina fins a nova ordre en contra.

Article 65. Eleccions sindicals

Amb motiu de la promoció d'eleccions a representants unitaris dels treballadors que s'instin en l'àmbit sectorial, es poden adoptar 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, així com la consideració de l'ús del vot electrònic.



Fault:

Capítol tretzè

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 66. Classificació de faltes

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

Article 67. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

- 1.- Els retards en l'entrada i els avançaments en la sortida de la feina, injustificats i que no arribin a sis en un mes.
- 2.- Absentar-se de la feina sense causa que ho justifiqui ni tenir el permís del superior immediat sempre que no excedeixi una hora i que no afecti greument el servei.
- 3.- El tracte incorrecte o descortès al públic o als companys/es de feina.
- 4.- 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, la hisenda pública, l'acció assistencial o el règim obligacional de l'empresa.
- 5.- No informar els superiors, en les primeres hores de la jornada, de les causes d'inassistència a la feina, llevat que hi hagi motius justificats que ho impedeixin.
- 6.- Negligència en el compliment dels deures laborals, quan no causin o derivin en perjudici als interessos de l'empresa.
- 7.- Faltar a la feina un dia sense causa justificada.

Article 68. Faltes greus

- 1.- Faltar a la feina, sense causa justificada, dos dies en un període de dos mesos.
- 2.- La negligència en el compliment dels deures laborals, quan causi o derivi en perjudici greu als interessos de l'empresa.
- 3.- Els retards en l'entrada i els avançaments en la sortida de la feina, injustificats i que excedeixin cinc en un mes, o que es reiterin en un període de tres mesos i superin el nombre de vuit, amb prèvia advertència al treballador, o que la suma d'aquells superi les hores d'una de les seves jornades laborals en un trimestre.
- 4.- Interrompre o pertorbar el servei, sense justificació legal, realitzant o permetent, al centre de treball, qualsevol activitat aliena a l'interès de l'empresa.
- 5.- No comunicar a l'empresa fets presencials o coneguts que causin o puguin causar perjudici greu als interessos de l'empresa.
- 6.- L'ocultació maliciosa d'errors propis i de retards produïts a la feina que causin perjudici a l'empresa.
- 7.- La retenció, sense autorització del cap competent, de documents, cartes, dades, informes, etc., o la seva aplicació, destinació o usos diferents dels que siguin procedents.
- 8.- Registrar la presència d'un altre treballador o treballadora, valent-se de la seva fitxa, signatura, targeta de control o alterant els controls d'entrada a la feina i sortida d'aquesta.
- 9.- La reincidència o reiteració en falta lleu, dins d'un període de tres mesos, quan hi hagi hagut sanció per escrit, excepte les regulades en el punt 1 de faltes lleus, que es regeixen pel que estableix el punt 3 d'aquest apartat de greus.

Article 69. Faltes molt greus

- 1.- La transgressió de la bona fe contractual així com l'abús de confiança en l'exercici de la feina.
- 2.- El frau o la deslleialtat en les gestions encomanades o l'apropiació, el furt o el robatori de béns propietat de l'empresa, de companys o de clients. Així mateix, la realització d'aquests últims actes sobre qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa.
- 3.- La simulació de malaltia o accident, així com la realització d'activitats incompatibles amb la situació de baixa per malaltia o accident.
- 4.- El trencament o la violació de secrets d'obligada reserva.
- 5.- L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en la feina.

- 6.- 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.
- 7.- L'abús d'autoritat per part de superiors.
- 8.- L'assetjament sexual i per raó de sexe en els termes que estableix la llei i el conveni col·lectiu.
- 9.- La indisciplina o desobediència a la feina.
- 10.- La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- 11.- Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballin a l'empresa o als familiars que visquin amb ells.
- 12.- La reiteració o reincidència en falta greu en un període de dotze mesos, sempre que hi hagi hagut sanció per escrit.

Article 70. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes del que estipula aquest conveni. Tota sanció, excepte l'amonestació verbal, s'ha de traslladar per escrit a l'interessat, que ha d'acusar-ne recepció o signar el coneixement de la comunicació, sense que això suposi conformitat amb els fets.

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

Sancions màximes:

Les sancions màximes que poden imposar-se en cada cas, d'acord amb la gravetat de la falta comesa, són les següents:

a) Per faltes lleus:

- 1.- Amonestació verbal.
- 2.- Amonestació per escrit.
- 3.- Suspensió de sou i feina de fins a dos dies.

b) Per faltes greus:

- 1.- Suspensió de sou i feina de fins a vint dies.

2.- Trasl·lat forçós a una població diferent de la de residència habitual de l'empleat o empleada, per un termini màxim de tres anys, dins de la mateixa província. A aquest efecte no es computen les suspensions del contracte de treball.

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

4.- Pèrdua temporal del nivell, passant a l'immediatament inferior, amb la seva repercussió econòmica, per un termini màxim d'un any.

c) Per faltes molt greus:

1.- Suspensió de sou i feina de fins a sis mesos.

2.- Trasl·lat forçós a població diferent de la de residència habitual de l'empleat o empleada.

3.- Pèrdua definitiva del nivell amb la seva repercussió econòmica.

4.- Inhabilitació temporal per un termini de fins a quatre anys per passar a nivells superiors.

5.- Acomiadament.

Article 71. Mesures cautelars

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



Disposicions transitòria, addicional i finals

Disposició transitòria

Les parts acorden expressament que, d'acord amb el que s'ha acordat en el procés de negociació respecte de la revisió dels conceptes retributius i les taules salarials, les empreses no efectuaran retrocessió de l'import que, amb la denominació Pagament a compte del conveni, es va acordar el 16 de desembre del 2015 i es va abonar en la nòmina del mes de febrer del 2016 per una quantia única equivalent al 0,75% del muntant del sou anual (de l'article 13 del XXII Conveni col·lectiu).

Durant els dos primers anys (2015 i 2016) de vigència d'aquest conveni, el règim de retribucions del personal ha de ser el que es descriu a continuació:

1. Conceptes retributius

1. Durant els dos primers anys (2015 i 2016) de vigència d'aquest conveni el règim de retribucions del personal estarà integrat únicament pels conceptes següents:

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

2. Els conceptes retributius assenyalats en el paràgraf anterior tenen el contingut i abast que estableixen 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 poden substituir part

dels conceptes del conveni per les retribucions en espècie que permeti la normativa vigent en cada moment, sense alteració de la suma bruta anual del salari de conveni i dins dels límits vigents en cada moment per a la percepció de salari en espècie. En aquests supòsits, les ofertes de l'empresa han d'anar dirigides a la totalitat de la plantilla; d'aquestes s'ha d'informar prèviament la representació sindical i els conceptes han de figurar en nòmina de forma detallada i separada de la resta de conceptes del conveni.

2. Sous

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

Grup de tècnics

Nivell	Des de l'1.1.2015	Des de l'1.1.2016
I	34.575,62	35.007,81
II	29.897,23	30.270,95
III	25.285,68	25.601,75
IV	24.091,28	24.392,42
V	20.830,05	21.090,43
VI	19.503,79	19.747,59
VII	18.530,83	18.762,47
VIII	17.557,52	17.776,99

Grup d'administratius

Nivell	Des de l'1.1.2015	Des de l'1.1.2016
IX	16.224,63	16.427,44
X	14.455,53	14.636,22
XI	12.989,34	13.151,71

Grupo de Servicios Generales

Nivell	Des de l'1.1.2015	Des de l'1.1.2016
IX	16.224,63	16.427,44
X	14.455,53	14.636,22
XI	12.989,34	13.151,71
XII (hora)	3,35	3,39

2.- Els sous a què es refereix l'apartat anterior són anuals i s'han de fer efectius per dotze-nes parts abonables per mensualitats vençudes.

3. Augments per antiguitat

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

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

3.- Sempre que el conveni es refereix a augments per antiguitat, a triennis o a percepcions per antiguitat, s'entén que la referència es fa a les quantitats meritades d'acord amb els articles 15 i 16 del XXII Conveni col·lectiu de banca.

4. Antiguitat a l'empresa

1.- Durant la vigència del conveni regeix un sistema de retribució complementària en funció de l'antiguitat a l'empresa que es regula pel que estableixen els paràgrafs següents.

2.- Es computa l'antiguitat a l'empresa per triennis complets de servei efectiu a aquesta o reconegut per aquesta.

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

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

	Quantia a l'hora per cada trienni	
	2015	2016
Grup de serveis generals, nivell XII	0,18	0,18
	Quantia anual per cada trienni	
	2015	2016
Personal titulat amb jornada incompleta	224,63	227,43
Resta del personal	449,24	455,00

4.- L'import dels triennis s'ha de fer efectiu per dotzenes parts, abonables per mensualitats vençudes, excepte els dels corresponents als operaris del nivell XII, la quantia mensual o diària dels quals s'ha de fer efectiva en funció del nombre d'hores en què prestin els seus serveis.

5. Antiguitat en el grup de tècnics

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

Nivell	Des de l'1.1.2015	Des de l'1.1.2016
I	512,91	519,32
II	390,55	395,43
III i IV	338,15	342,38
V	277,94	281,41
VI i VII	186,51	188,84
VIII	145,71	147,53

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

3.- Als tècnics de nivell I a VI que hagin perdut els seus poders se'ls mantenen els triennis d'antiguitat en el grup de tècnics meritats fins a la data de la retirada de poders, amb 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 han de mantenir els triennis que tingués en els nivells en els quals hagués estat anteriorment. Aquests triennis han de ser de la quantia corresponent al nivell en què la meritació es va produir. Si en el moment de produir-se el canvi tingués transcorreguda una fracció de trienni, aquesta s'ha de computar a l'efecte de meritació del primer trienni corresponent al nivell a què hagués passat.

Els triennis de direcció meritats abans de l'1 de gener del 1996 s'han de percebre d'acord amb la transposició a la nova escala de nivells que figura a l'annex.

5.- Els triennis a què es refereix aquest article s'han de satisfer per dotzenes parts, abonables per mensualitats vençudes.

6.- A partir de l'1 juliol del 2016 queda suspesa la meritació de nous triennis del grup de tècnics durant un període màxim de divuit mesos, segons es recull en la disposició final segona.

Amb aquest motiu, al mes de juliol del 2016, les empreses han d'abonar als perceptors de triennis de tècnics (nivells entre l'1 i el 8) la part meritada fins al 30 de juny del 2016 del trienni en curs.

6. Gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal

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

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

7. Participació en beneficis

1.- Corresponent a l'exercici 2015, el personal ha de percebre una participació en beneficis que es determinarà en la forma que estableixen els paràgrafs següents.

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

En qualsevol cas i durant els anys 2015 i 2016, no s'ha de percebre per aquest concepte un nombre de quarts de paga inferior a l'abonat per cada empresa el 2014, 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'aplica en els termes següents:

a) Bancs estrangers: el personal ha de percebre 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 del 1962: s'ha de trobar 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, és el nombre de quarts de paga que ha de percebre el personal d'aquests bancs.

c) Cambres de compensació bancària: té la mateixa 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 considera meritada el 31 de desembre del 2015, i s'ha de fer efectiva en la quantia d'una paga completa al desembre del 2015. L'excés que pogués correspondre sobre aquesta quantia, d'acord amb els paràgrafs anteriors, s'ha de fer efectiu dins el primer semestre de l'exercici següent.

8. Assignacions i gratificacions complementàries o especials

1.- Durant els dos primers anys de vigència d'aquest conveni únicament regeixen les assignacions i gratificacions complementàries o especials establertes i regulades en aquest, o altres disposicions vigents no modificades o suprimides expressament en aquest conveni. El plus de transport queda expressament absorbit.

2.- Igualment, durant els dos primers anys de vigència d'aquest conveni, el personal amb antiguitat inferior a tres anys enquadrat en la plantilla de les empreses amb nivell XI del grup d'administratius ha de percebre una assignació transitòria, que s'ha de meritjar per mensualitats en els dotze mesos naturals de l'any i deixar-se de percebre en el moment en què cada interessat comenci a reportar augments per antiguitat, amb la quantia anual que figura en la taula següent:

Concepte	2015	2016
Assignació transitòria	65,31	66,13

3.- L'anomenada compensació de festes suprimides a què té dret el personal integrat amb anterioritat al 7 de febrer del 1958 i l'ingressat amb posterioritat a aquesta data que l'ha percebut com a condició més beneficiosa, es determina sobre la base resultant de computar 14 pagues com a dividend. El divisor és 1.700.

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

5.- Els qui el 31.12.95 tinguin la categoria de conserges tenen dret a habitatge o, si de cas hi manca, a una assignació anual que, des de l'entrada en vigor d'aquest conveni, té el mateix trac-

tament d'increment percentual que en el futur puguin tenir les retribucions de l'article 12 del XXII Conveni col·lectiu.

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

Concepte	2015	2016
Assignació conserges	282,03	285,56

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

Concepte	2015	2016
Plus transitori	604,77	612,33

Aquesta quantitat s'ha de fer efectiva per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes.

7.- S'ha d'abonar un quart de paga en concepte de millora de la productivitat que no és pensionable a cap dels efectes dels complements de pensions recollits en aquest conveni. Per tant, no computa per al càlcul dels complements de pensions previstos en els articles 42, 43 i 44 del conveni o, si escau, dels acords substitutius establerts. Aquest quart de paga, que té caràcter anual, es merita des de l'1 de gener fins al 31 de desembre i es paga al mes d'agost de cada any o prorratejat en dotzenes o catorzenes parts, a criteri de l'empresa.

9. Estímul a la producció

En concepte d'estímul a la producció, el personal ha de rebre mitja paga, que es fa efectiva en els mesos de setembre de cada any de vigència del conveni.

10. Plus de qualitat de treball

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

Concepte	2015	2016
Plus per qualitat de treball	2.157,39	2.184,36

Aquestes quantitats s'han de fer efectives per dotzenes parts, abonables per mensualitats vençudes.

Quan la jornada de treball de l'empleat sigui inferior a la normal ha de percebre el plus proporcionalment a la jornada que realitzi, respectant-se qualsevol situació més beneficiosa que individualment s'estigüés gaudint en relació amb els plusos aquí substituïts.

11. Plusos

1.- Plus de polivalència funcional

El personal del grup administratiu percep un plus de polivalència funcional, pagador en dotzenes parts mensuals, amb la quantia anual que figura en la taula següent:

Concepte	2015	2016
Plus de polivalència funcional	1.181,57	1.196,34

Excepcionalment, els empleats i les empleades que havent tingut la categoria d'oficials o auxiliars administratius el 31.12.95 i que percebessin en la mateixa data algun o alguns dels complements expressament suprimits pel XVII Conveni, en quantia superior a l'establerta en la taula anterior, han de continuar 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 de serveis generals ha de percebre un plus, la quantia anual del qual, pagadora en dotzenes parts mensuals, és la que figura en la taula següent:

Concepte	2015	2016
Plus de serveis generals	1.181,57	1.196,34

Quan la jornada de treball sigui inferior a la normal ha de percebre el plus proporcionalment a la jornada que realitzi.

12. Fons de vacances

Durant els dos primers anys de vigència d'aquest conveni, cada treballador o treballadora ha de percebre una quantitat en concepte de fons de vacances, la quantia és la que figura en la taula següent:

Concepte	2015	2016
Fons de vacances	235,71	238,66

13. Diferència article 10.VI

Durant els dos primers anys de vigència d'aquest conveni, el personal ascendit a nivell VIII no pot percebre, a partir de la data en què li correspongui hipotèticament l'assimilació al nivell VIII, per aplicació del paràgraf segon de l'apartat II.1 de l'article 10 del XXII Conveni, una quantitat inferior a la que pogués correspondre-li per conveni en aquesta situació. Mentre hi hagi aquesta diferència el seu import ha de figurar en el rebut d'havers sota el concepte diferència article 10.VI.

Disposició adicional

S'acorda adaptar l'actual Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua a les funcions establertes en l'article 26 de la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral, així com la resta de normativa vigent de desenvolupament.

Disposició final primera. Comissió Paritària

Amb idèntic termini de vigència del conveni, s'ha de constituir una comissió amb la comesa específica de conèixer i pronunciar-se sobre totes les qüestions d'interpretació sobre el que estipula que li siguin formalment sotmeses.

Aquesta comissió ha d'estar composta per un màxim de 12 membres, dels quals cadascuna de les parts signatàries ha de designar-ne un màxim de 6; almenys 2 dels membres designats per cada part han d'haver format part de la Comissió Negociadora del conveni.

En els trenta dies següents a la seva constitució, la comissió ha d'aprovar el seu propi reglament, en el qual, entre altres aspectes, s'ha de regular, amb la major precisió, tot el referent a secretaria, convocatòries i reunions.

Un cop sol·licitada la convocatòria, per qualsevol de les dues parts, de la comissió esmenada, aquesta s'ha de reunir en el termini màxim de quinze dies.

Les funcions d'aquesta Comissió Paritària són les següents:

- 1.- Informar l'autoritat laboral i/o judicial, si escau, sobre les qüestions que se suscitin amb relació a 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 del que s'ha pactat en aquest conveni col·lectiu.

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

a. Aplicació i interpretació del conveni col·lectiu d'acord amb el que estableix l'article 91 de l'Estatut dels treballadors.

b. Resoldre les discrepàncies que sorgeixin després del període de consultes per la no-aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, d'acord amb el que preveu la legislació vigent.

5. Desenvolupar funcions d'interpretació, gestió o, si escau, administració del conveni durant la seva vigència, segons el procediment que preveu la normativa laboral vigent.

6.- A més de les funcions anteriorment establertes, aquesta Comissió Paritària ha d'adequar, des de la seva constitució, el seu funcionament a la normativa legal vigent en cada moment, incloent-hi les funcions i competències que aquesta normativa establís.

7.- Dins de la Comissió Paritària, els acords s'han d'adoptar per majoria dels membres de cadascuna de les dues representacions, si bé, i pel que fa a la representació sindical, el vot ha de ser ponderat en funció de la representativitat de cada sindicat a la mesa negociadora del conveni. Les representacions presents a la comissió han de guardar el degut deure de sigil respecte de la informació a la qual tinguin accés, i els acords han de quedar reflectits en una acta succinta que han de subscriure tots els assistents a la reunió. D'aquesta acta, se n'ha de facilitar 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 poden, 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 requereix 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 s'ha de constituir una Comissió d'Estudi i Anàlisi del conveni col·lectiu per a la seva adaptació a la realitat del sector, integrada per les parts signants d'aquest; la seva primera comesa és redactar el seu reglament i establir els mitjans, tant humans com materials, per desenvolupar la seva feina. Les conclusions a què arribi aquesta comissió han de ser elevades a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de banca.

En primer lloc, s'ha d'ocupar de l'estudi i la revisió del sistema retributiu en el sector, els seus avantatges i inconvenients, la incidència de regulacions futures i les possibilitats de transformació per fer-lo més eficaç, transparent i just.

En aquest sentit, en línia amb les recomanacions i els plantejaments de l'EBA de fixar retribucions en termes de mitjà i llarg termini lligats a l'evolució econòmica de l'empresa, la productivitat i les garanties d'ocupació, i la necessària transparència en l'evolució del salari lligat a objectius, ambdues parts estan d'acord a estudiar i, si escau, acordar la possible transformació de l'antiguitat de tècnics en una altra retribució lligada als principis abans enunciats.

Ambdues parts fixen un període de 18 mesos com a màxim per arribar a consensos, de tal manera que s'ha de procedir al pagament del concepte d'antiguitat de tècnics meritat en data 30 juny del 2016 pels triennis complerts i la part proporcional del trienni en curs, de manera que la nova retribució, si es transformés, tota la plantilla afectada la cobraria en la mateixa data.

En cas de no acordar la seva transformació, la següent meritació s'ha de realitzar descomptant el temps que hagi transcorregut de negociació sense acord.

Les conclusions d'aquests estudis s'han d'eleva a la Comissió Paritària i, si escau, a la Comissió Negociadora del conveni.



servicios