

Nota de l'editor

Aquesta edició és traduïda i corregida sobre el text original en castellà del conveni de banca i no té la certificació necessària per poder ser utilitzada com a prova documental en possibles procediments legals.

ÍNDIX DEL XVIII CONVENI COL·LECTIU DE BANCA

CAPÍTOL PRIMER – Disposicions generals

- 1r Disposició preliminar
- 2n Àmbit d'aplicació
- 3r Convenis anteriors
- 4t Vigència del Conveni
- 5è Clàusula general de compensacions i absorcions
- 6è Unitat del Conveni

CAPÍTOL SEGON – Classificació professional

- 7è Grups professionals
- 8è Treballs de grup superior
- 9è Mobilitat funcional
- 10è Ascensos
- 11è Tribunal d'exàmens

CAPÍTOL TERCER – Retribucions

- 12è Conceptes retributius
- 13è Sous
- 14è Augments per antiguitat
- 15è Antiguitat a l'empresa
- 16è Antiguitat en el grup de tècnics
- 17è Gratificacions extraordinàries de juliol i de Nadal
- 18è Participacions en els beneficis
- 19è Assignacions i gratificacions complementàries o especials
- 20è Hores extraordinàries
- 21è Estímul a la producció
- 22è Plus de qualitat de treball
- 23è Guàrdies
- 24è Plusos

CAPÍTOL QUART – Jornada, vacances i llicències

- 25è Jornada i horaris
- 26è Vacances
- 27è Llicències

CAPÍTOL CINQUÈ – Moviments de personal

- 28è Trasllats
- 29è Dietes i comissions de servei

- 30è Vacants en la mateixa plaça o pròximes
- 31è Canvi de lloc de treball per raó d'embaràs
- 32è Excedències i reingressos
- 33è Personal interí

CAPÍTOL SISÈ – Prestacions complementàries

- 34è Malaltia
- 35è Incapacitat permanent total per a la professió habitual
- 36è Jubilació
- 37è Viduïtat i orfanat
- 38è Mort en acte de servei

CAPÍTOL SETÈ – Beneficis socials

- 39è Avançaments i préstecs al personal
- 40è Habitatges
- 41è Absentisme
- 42è Ajut escolar

CAPÍTOL VUITÈ – Disposicions diverses

- 43è Ingressos
- 44è Productivitat
- 45è Formació
- 46è Uniformes

CAPÍTOL NOVÈ – Règim disciplinari

- 47è Classificació de faltes
- 48è Faltes lleus
- 49è Faltes greus
- 50è Faltes molt greus
- 51è Règim de sancions
- 52è Mesures cautelars

CLÀUSULES ADDICIONALS

- | | |
|----------|---|
| Primera | Pactes d'acció sindical |
| Segona | Descompte de la quota sindical |
| Tercera | Tècniques informàtiques |
| Quarta | Acord de formació contínua |
| Cinquena | Triennis antics (caps 5a A) |
| Sisena | Previsió social substitutiva o complementària |

DISPOSICIONS FINALS

- | | |
|---------|-------------------------|
| Primera | Comissió interpretativa |
|---------|-------------------------|

Segona Comissió d'estudi "Jornada i Horaris"

ANNEX

Transposició dels triennis meritats com a cap abans de l'1.1.96 a la nova escala de nivells

ANNEX COMPLEMENTARI

Transposició de categories a grups professionals i nivells

CAPÍTOL PRIMER

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1r. Disposició preliminar

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

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

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

Article 2n. Àmbit d'aplicació

Aquest Conveni col·lectiu regula i serà d'aplicació obligatòria a les relacions laborals entre les empreses bancàries, les cambres de compensació bancària i totes les empreses que utilitzin la denominació de Banc i la seva activitat sigui la d'empresa bancària, i el personal que tingui vinculació laboral efectiva en aquestes empreses l'1.1.99 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 general, director o gerent de l'empresa, subdirector general, inspector general, secretari general... En tot cas, per a l'exclusió es requereix de manera indispensable que la seva retribució sigui superior a la màxima establerta en aquest Conveni.

L'àmbit territorial del Conveni se circumscriurà a tot l'Estat.

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

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

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

Article 3r. Convenis anteriors

Aquest Conveni substitueix l'anterior, homologat per la Direcció General de Treball per la Resolució de 6 de febrer de 1996 i publicat al BOE el 27 de febrer del mateix any.

Article 4t. Vigència del Conveni

La duració d'aquest Conveni s'estendrà des de l'1 de gener del 1999 fins al 31 de desembre del 2002. La seva entrada en vigor tindrà lloc el mateix dia que sigui publicat en el BOE.

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

Article 5è. Clàusula general de compensacions i absorcions

1. El Conveni compensa i absorbeix qualssevol millores aconseguides pel personal, bé a través d'altres Convenis o Normes d'Obligat Compliment, bé per decisions unilaterals de les Empreses.

2.- Quedaran així mateix absorbits pel Conveni, en la mesura en què sigui possible, els efectes econòmics que puguin derivar-se de disposicions legals o administratives que entrin en vigor amb posterioritat a la firma del Conveni. A efectes de practicar l'absorció es compararan globalment la situació resultant de l'aplicació del Conveni i la que resulti de les disposicions legals i administratives, excloses d'aquestes les que fossin merament aprovatòries d'altres convenis col·lectius.

Article 6è. Unitat del Conveni

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

CAPÍTOL SEGON

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 7è. Grups professionals

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

Queden expressament incorporats en aquest grup els titulats universitaris que siguin contractats per realitzar específicament els serveis per als quals el seu títol els habilita.

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

A l'efecte de la retribució, es troben distribuïts en els nivells de l'I al VIII.

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

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

Queden expressament incorporades en aquest grup les comeses atribuïdes en el XVI Conveni a les categories d'oficials i auxiliars administratius i telefonistes, així com les de màrqueting telefònic.

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

3. Serveis generals. Està integrat pels qui realitzen serveis i treballs no específicament bancaris, com ara consergeria, vigilància, conservació, neteja i altres qualssevol de naturalesa anàloga.

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

Article 8è. Treballs de grup superior

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

Article 9è. Mobilitat funcional

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

Els tècnics als quals siguin retirats els poders podran exercir les funcions del grup administratiu, en virtut d'un acord amb l'empresa o, si aquest acord no hi és, per decisió de l'empresa amb límit de tres anys, mantenint tant la seva pertinença al grup professional com el sou corresponent al seu nivell.

Article 10è. Ascensos

La promoció del personal a un nivell o grup superior es produirà de la manera següent:

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

II. Per antiguitat. El temps servit a cada grup i nivell es computarà de la manera següent:

1.- En el grup administratiu, es passarà al nivell X passats sis anys en el nivell XI, i igualment del nivell X cap al nivell IX.

Exclusivament a l'efecte de retribució, el personal del nivell IX amb 24 anys de servei en el grup administratiu quedarà equiparat salarialment al nivell VIII per mitjà de la percepció de la diferència de sou entre tots dos nivells.

2.- En el grup de serveis generals, es passarà del nivell XI al X, i d'aquest al IX, després de prestar serveis sis anys a cada un dels primers.

III. Per capacitació, de la manera següent:

1. Almenys un 10 per cent de la plantilla del grup administratiu quedarà reservat per a empleats que vulguin ascendir al nivell IX per capacitació, i un altre 10 per cent dels empleats que estiguin en el nivell XI de l'esmentat grup per als que vulguin ascendir al nivell X per capacitació.

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

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

Podran participar en aquestes promocions els empleats dels grups administratiu i de serveis generals que comptin amb una antiguitat com a mínim de dos anys en el grup administratiu i quatre en el de serveis generals.

Quan un treballador del grup de serveis generals amb nivell IX accedeixi al nivell X del grup administratiu, se li mantindrà transitòriament el sou del primer grup. La diferència entre els dos sous s'anirà reduint a mesura que es produeixin noves meritacions de triennis i en la quantia d'aquests triennis, i el treballador percebrà el sou del nivell a què hagi ascendit a partir del moment en què l'import dels triennis meritats des que va ascendir a l'esmentat nivell sigui igual o superior a l'esmentada diferència de sous.

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

Podrà participar en aquestes promocions el personal administratiu del nivell IX i X amb quatre anys d'antiguitat en el grup.

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

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

3. Els tribunals, designats de la manera que s'estableix en l'article 11 del present Conveni, efectuaran la selecció i les proves a què fa referència el paràgraf següent.

4. La selecció dels qui vulguin ascendir i les proves de capacitació es faran procurant d'evitar esforços memorístics i pràctics que puguin resultar inútils, de conciliar els aspectes teòrics i pràctics que siguin d'interès en els programes, els quals s'han de donar a conèixer amb anticipació suficient, i d'assegurar el màxim encert per a l'elecció dels que ho mereixen pel seu esperit de treball i servei.

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

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

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

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

Article 11è. Tribunals d'exàmens

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

Aquesta representació recaurà necessàriament en un empleat de l'empresa elegit pels sindicats més representatius, amb la qualitat de representant dels treballadors i que tingui com a mínim el nivell que és objecte de la convocatòria.

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

CAPÍTOL TERCER

RETRIBUCIONS

Article 12è. Conceptes retributius

1. Durant la vigència d'aquest Conveni el règim de retribucions del personal estarà integrat únicament pels següents conceptes:

- a) Sou
- b) Augments per antiguitat
- c) Gratificacions extraordinàries de juliol i de 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 tindran el contingut i l'abast que s'estableixen en els articles següents.

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

Article 13è. Sous

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

Grup de tècnics

| Nivell | Des de l'1.1.1999 | | Des de l'1.1.2000 | | Des de l'1.1.2001 | | Des de l'1.1.2002 | |
|--------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|
| | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |
| I | 4.179.866 | 25.121,50 | 4.263.463 | 25.623,93 | 4.348.732 | 26.136,41 | 4.435.707 | 26.659,14 |
| II | 3.614.291 | 21.722,33 | 3.686.577 | 22.156,77 | 3.760.309 | 22.599,91 | 3.835.515 | 23.051,91 |
| III | 3.056.799 | 18.371,73 | 3.117.935 | 18.739,17 | 3.180.294 | 19.113,95 | 3.243.900 | 19.496,23 |
| IV | 2.912.409 | 17.503,93 | 2.970.657 | 17.854,01 | 3.030.070 | 18.211,09 | 3.090.671 | 18.575,31 |
| V | 2.518.157 | 15.134,43 | 2.568.520 | 15.437,12 | 2.619.890 | 15.745,86 | 2.672.288 | 16.060,77 |
| VI | 2.357.823 | 14.170,80 | 2.404.979 | 14.454,21 | 2.453.079 | 14.743,30 | 2.502.141 | 15.038,17 |
| VII | 2.240.204 | 13.463,90 | 2.285.008 | 13.733,17 | 2.330.708 | 14.007,84 | 2.377.322 | 14.287,99 |
| VIII | 2.122.536 | 12.756,70 | 2.164.987 | 13.011,83 | 2.208.287 | 13.272,07 | 2.252.453 | 13.537,52 |

Grup d'administratiu

| Nivell | Des de l'1.1.1999 | | Des de l'1.1.2000 | | Des de l'1.1.2001 | | Des de l'1.1.2002 | |
|--------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|
| | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |
| IX | 1.961.403 | 11.788,27 | 2.000.631 | 12.024,03 | 2.040.644 | 12.264,52 | 2.081.457 | 12.509,81 |
| X | 1.747.535 | 10.502,90 | 1.782.486 | 10.712,96 | 1.818.136 | 10.927,22 | 1.854.499 | 11.145,76 |
| XI | 1.570.288 | 9.437,62 | 1.601.694 | 9.626,37 | 1.633.728 | 9.818,90 | 1.666.403 | 10.015,28 |

Grup de serveis generals

| | Des de l'1.1.1999 | Des de l'1.1.2000 | Des de l'1.1.2001 | Des de l'1.1.2002 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|

| Nivell | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| IX | 1.961.403 | 11.788,27 | 2.000.631 | 12.024,03 | 2.040.644 | 12.264,52 | 2.081.457 | 12.509,81 |
| X | 1.747.535 | 10.502,90 | 1.782.486 | 10.712,96 | 1.818.136 | 10.927,22 | 1.854.499 | 11.145,76 |
| XI | 1.570.288 | 9.437,62 | 1.601.694 | 9.626,37 | 1.633.728 | 9.818,90 | 1.666.403 | 10.015,28 |
| XII (hora) | 405,18 | 2,44 | 413,29 | 2,48 | 421,55 | 2,53 | 429,98 | 2,58 |

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

Article 14è. Augments per antiguitat

1. Durant la vigència del Conveni la retribució en funció de l'antiguitat es determinarà de la manera 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 de l'antiguitat no significarà, perquè és element de fet, disminució del temps de servei efectiu.

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

Article 15è. Antiguitat a l'empresa

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

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

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

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

| | Quantitat a l'hora per cada trienni | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| | Des de l'1.1.1999 | | Des de l'1.1.2000 | | Des de l'1.1.2001 | | Des de l'1.1.2002 | |
| | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |
| Grup serveis generals - Nivell XII | 21,49 | 0,13 | 21,92 | 0,13 | 22,36 | 0,13 | 22,81 | 0,14 |
| | Quantitat anual per cada trienni | | | | | | | |
| | Des de l'1.1.1999 | | Des de l'1.1.2000 | | Des de l'1.1.2001 | | Des de l'1.1.2002 | |
| | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |
| Personal titulat amb jornada incompleta | 27.156 | 163,21 | 27.699 | 166,48 | 28.253 | 169,81 | 28.819 | 173,20 |
| Resta del personal | 54.311 | 326,41 | 55.397 | 332,94 | 56.505 | 339,60 | 57.635 | 346,39 |

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

Article 16è. Antiguitat en el grup de tècnics

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

| Nivell | Des de l'1.1.1999 | | Des de l'1.1.2000 | | Des de l'1.1.2001 | | Des de l'1.1.2002 | |
|----------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |
| I | 62.005 | 372,66 | 63.245 | 380,11 | 64.510 | 387,71 | 65.801 | 395,47 |
| II | 47.214 | 283,76 | 48.158 | 289,43 | 49.121 | 295,22 | 50.103 | 301,13 |
| III i IV | 40.879 | 245,69 | 41.697 | 250,60 | 42.531 | 255,61 | 43.381 | 260,73 |
| V | 33.601 | 201,94 | 34.273 | 205,98 | 34.958 | 210,10 | 35.657 | 214,30 |
| VI i VII | 22.547 | 135,51 | 22.998 | 138,22 | 23.458 | 140,98 | 23.927 | 143,80 |
| VIII | 17.616 | 105,87 | 17.968 | 107,99 | 18.327 | 110,15 | 18.694 | 112,35 |

2. Aquests triennis, pel que fa als tècnics dels nivells de l'I al VI inclosos, únicament es meritaren pel temps que hagin tingut o tinguin la condició d'apoderats.

3. Als tècnics dels nivells de l'I al VI que hagin perdut els seus poders se'ls mantindran 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 mantindran els triennis que tingués en els nivells en què hagi estat anteriorment. Aquests triennis seran de la quantia corresponent al nivell en què la meritació s'hagués produït. Si al moment de produir-se el canvi tingués correguda una fracció de trienni, aquesta fracció es computarà a l'efecte de la meritació del primer trienni corresponent al nivell a què hagi passat.

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

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

Article 17è. Gratificacions extraordinàries de juliol i de Nadal

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

La quantia serà 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 procedeixi si la seva permanència a l'empresa fos inferior a un any.

Article 18è. Participació en els beneficis

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

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

En qualsevol cas i durant la vigència del present Conveni no es percebrà per aquest concepte un nombre de quarts de paga inferior a l'abonat per cada empresa el 1998, ni superior a 15 quarts de paga (3,75 pagues).

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

a) Bancs estrangers. El personal percebrà tants quarts de paga com el personal del banc comercial de categoria nacional que més hagi percebut per aplicació estricta de l'anterior paràgraf 2.

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

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

4. La participació en beneficis a què es refereixen els paràgrafs anteriors es considerarà meritada el 31 de desembre de cada any i es farà efectiva en la quantia d'una paga completa al desembre de 1999, 2000, 2001 i 2002. L'excés que sobre l'esmentada quantia pogués correspondre, conforme als paràgrafs anteriors, es farà efectiu dins del primer semestre de l'exercici següent.

Article 19è. Assignacions i gratificacions complementàries o especials

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

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

| Concepte | Des de l'1.1.1999 | | Des de l'1.1.2000 | | Des de l'1.1.2001 | | Des de l'1.1.2002 | |
|------------------------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|
| | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |
| Assignació transitòria | 7.897 | 47,46 | 8.055 | 48,41 | 8.216 | 49,38 | 8.380 | 50,36 |

3. L'anomenada compensació de festes suprimides a què té dret el personal integrat amb anterioritat al 7 de febrer de 1958 i l'ingressat amb posterioritat a aquesta data que l'hagués anat percebent com a condició més beneficiosa, es determinarà sobre la base resultant de computar 14 pagues com a dividend. Des de l'entrada en vigor del Conveni, el divisor serà 1.728 fins al 31.12.99; 1.704 des de l'1 de gener de l'any 2000; 1.702 des de l'1 de gener de l'any 2001; i 1.700 des de l'1 de gener de l'any 2002.

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

5. El personal de banca, que compti amb un temps mínim de servei a l'empresa de dos anys, meritara el 60 per cent del seu sou, plusos i pagues extraordinàries durant el temps normal de servei militar o en cas de mobilització, llevat que es tracti d'empleats que, com a alferes de complement, estiguessin en període de pràctiques en el regiment i percebessin el sou corresponent a la seva categoria militar. En aquest cas només tindran dret a les diferències que puguin haver-hi entre les meritacions militars i les que li corresponen per aquest article.

El personal que s'incorpori a files per complir el servei militar sense comptar amb l'antiguitat mínima de dos anys establerta en el paràgraf anterior, tindrà dret a les percepcions econòmiques regulades en aquest apartat a partir del moment en què compleixi els dos anys d'antiguitat a l'empresa, si aquesta circumstància es produeix durant la permanència a files de l'interessat.

Sempre que les seves obligacions militars li permetin acudir a l'oficina diàriament i treballar almenys durant 100 hores mensuals, així com en el cas de mobilització general en cas de guerra, tindrà dret al sou íntegre.

Quan no arribi al límit de les 100 hores, tindrà dret a la percepció proporcional del 40 per cent restant en funció de les hores realment treballades.

El temps que estigui en el servei militar es computarà a efectes d'antiguitat i d'augment de sou.

Si durant la realització del servei militar obtingués llicència o permís haurà de reintegrar-se al seu lloc passats els primers quinze dies. Si no ho fa, perdrà els drets establerts en aquest article.

L'empresa, per la seva banda, donarà les corresponents facilitats perquè el personal pugui treballar fora de l'horari normal, encara que dins dels expressats límits que fixa el present Conveni.

Si el banc tingués sucursal en la població a què sigui destinat l'empleat, es procurarà adscriure-l'hi, sempre que pugui fer compatibles els deures amb la pàtria i amb l'empresa.

El personal que anticipi o prorrogui el servei militar no gaudirà dels drets reconeguts en aquest article durant el temps d'excés del servei militar normal.

Els treballadors casats o els solters amb familiars de primer grau al seu càrrec que tinguin la consideració de beneficiaris seus en la Seguretat Social, durant la prestació del servei militar, tindran dret a percebre el 100 per cent dels seus havers, si per raó d'aquest servei no poguessin realitzar alguna hora de treball o completar les 100 assenyalades.

Al personal que es trobi realitzant la prestació social substitutòria del servei militar, d'acord amb allò que s'ha establert per la Llei 48/84, li serà d'aplicació el que s'estableix en aquest apartat i disposicions concordants del present Conveni, per la qual cosa gaudirà de la remuneració que li correspongui, com a màxim, pel temps que hagués hagut de romandre en files, segons li correspongués haver-ho prestat en l'exèrcit de terra, en el de l'aire o en l'armada.

El personal que es trobi en la situació a què es refereix aquest article està obligat a dedicar a la seva empresa totes les hores de què disposi fins a assolir la jornada establerta.

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

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

| Concepte | Des de l'1.1.1999 | | Des de l'1.1.2000 | | Des de l'1.1.2001 | | Des de l'1.1.2002 | |
|----------------------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |
| Assignació conserges | 34.095 | 204,91 | 34.776 | 209,01 | 35.472 | 213,19 | 36.181 | 217,45 |

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

| CONCEPTE | Des de l'1.1.1999 fins al 31.12.2002 | |
|-----------------|--------------------------------------|--------|
| | Pessetes | Euros |
| Plus transitori | 70.000 | 420,71 |

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

Article 20è. Hores extraordinàries

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

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

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

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

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

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

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

6. Durant la vigència del present Conveni, per a la determinació del valor de l'hora extraordinària, es partirà d'un valor tipus per a l'hora ordinària, obtingut computant com a dividend l'equivalent a 17,25 pagues (a aquests efectes s'entén per paga la integrada pel sou més els augments per antiguitat, conceptes a) i b) de l'article 12è). El divisor, des de l'entrada en vigor del Conveni, serà la xifra de 1.728 fins al 31.12.99; 1.704 des de l'1 de gener de l'any 2000; 1.702 des de l'1 de gener de l'any 2001; i 1.700 des de l'1 de gener de l'any 2002. Per al càlcul del divisor corresponent al personal amb jornada menor de la normal, el divisor anterior es reduirà d'acord amb la menor duració de la jornada.

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

Article 21è. Estímul a la producció

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

Al personal que presti servei militar, o social substitutori segons els termes de l'art. 19.5, percebrà l'esmentada mitja paga sempre que realitzi el nombre d'hores necessàries per aconseguir la jornada assenyalada en l'article 19. En cas de no aconseguir-la, es meritara en la proporció que correspongui.

Article 22è. Plus de qualitat de treball

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

| Concepte | Des de l'1.1.1999 | | Des de l'1.1.2000 | | Des de l'1.1.2001 | | Des de l'1.1.2002 | |
|----------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|
| | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |

| | | | | | | | | |
|------------------------------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|
| Plus per qualitat de treball | 260.809 | 1.567,49 | 266.025 | 1.598,84 | 271.346 | 1.630,82 | 276.773 | 1.663,44 |
|------------------------------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|

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

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

Al personal que presti servei militar, o social substitutori segons els termes de l'art. 19.5, li correspondrà aquest plus, encara que la seva assistència s'efectuï en horari distint al normal, sempre que realitzi el nombre d'hores necessàries per aconseguir la jornada assenyalada en l'article 19. En cas de no aconseguir-la, es meritirà en la proporció que correspongui.

Article 23è. Guàrdies

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

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

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

Article 24è. Plusos

1. Plus de polivalència funcional

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

| Concepte | Des de l'1.1.1999 | | Des de l'1.1.2000 | | Des de l'1.1.2001 | | Des de l'1.1.2002 | |
|--------------------------------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |
| Plus de polivalència funcional | 126.000 | 757,28 | 132.000 | 793,34 | 138.000 | 829,40 | 144.000 | 865,46 |

Excepcionalment, els empleats que tinguessin la categoria d'oficials o auxiliars administratius el 31.12.95 i percebessin en la mateixa data algun o alguns dels complements expressament suprimits pel XVII Conveni, en quantia superior a

l'establerta a la taula anterior, continuaran percebent l'excés, com a complement transitori fins que la seva quantia quedi totalment compensada amb els increments del nou plus de polivalència funcional.

2. Plus de serveis generals

El personal del grup serveis generals percebrà un plus, la quantia anual del qual, que es pagarà en dotzenes parts mensuals, serà la que figura a la taula següent:

| Concepte | Des de l'1.1.1999 | | Des de l'1.1.2000 | | Des de l'1.1.2001 | | Des de l'1.1.2002 | |
|------------------------------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |
| Plus de serveis generales | 36.000 | 216,36 | 72.000 | 432,73 | 108.000 | 649,09 | 144.000 | 865,46 |

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

CAPÍTOL QUART

JORNADA, VACANCES I LLICÈNCIES

Article 25è. Jornada i horaris

1. La jornada màxima de treball per al sector, en còmput anual, serà de 1.728 hores fins al 31.12.99; 1.704 des de l'1 de gener de l'any 2000; 1.702 des de l'1 de gener de l'any 2001; i 1.700 des de l'1 de gener de l'any 2002; en aquestes hores hi estan computats com a treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori. L'esmentada jornada màxima es complirà d'acord amb les jornades i horaris de treball del personal que es defineixen en aquest mateix article i la normativa de general aplicació.

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

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

- Dissabtes: 8 a 13.30 h, en què estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.

- Des de l'1.1.99 al 31.12.99: festa dels quatre dissabtes laborables immediatament anteriors a l'1 de juny.

- A partir de l'1.1.2000: festa dels dissabtes compresos entre l'1 d'abril i el 30 de setembre de cada any.

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

- Dilluns a dijous: 8 a 17 h, amb 1 hora de pausa per dinar.

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

- Del 23-V al 30-IX: Dilluns a divendres: 8 a 15 h, en què estan computats com de treball efectiu els 15 minuts diaris de descans obligatori.

- Festa de tots els dissabtes de l'any.

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

Als empleats que realitzin l'horari partit definit en aquest punt en centres de treball radicats en municipis de cens superior a 50.000 habitants, se'ls abonarà per cada dia en què efectivament compleixin l'esmentat horari partit, en concepte d'ajuda alimentària, la quantia que figura en la següent taula:

| ¡Error! Marcador no definido.CONCEPTE | Des de la data de firma del Conveni i fins al 31.12.2002 | |
|---------------------------------------|--|-------|
| | Pessetes | Euros |
| Ajuda alimentària..... | 1.000 | 6,01 |

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

Subsistirà el sistema de torns aplicable als serveis mecanitzats.

5. Els treballadors que tinguessin jornades especials de duració més reduïda respecte a la normal, les mantindran amb la mateixa duració actual només si aquestes jornades fossin inferiors a set hores, i tindran dret a entrar en el treball 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 integren la setmana natural que cada localitat celebri la seva festa major anual, la jornada del personal serà de quatre hores de treball efectiu, i quan en determinades localitats els dies de festes reals no coincideixin amb els de la setmana abans definida, podran fer-se les variacions necessàries per aconseguir aquesta coincidència, sempre que aquestes variacions comportin el mateix nombre de dies laborables de reducció horària que haguessin correspost en l'esmentada setmana natural. Per a aquestes variacions serà sempre necessari l'acord formal previ de la Comissió Paritària.

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

Article 26è. Vacances

I. El personal inclòs en aquest Conveni tindrà dret anualment a un període de vacances retribuïdes de trenta dies naturals. L'esmentat gaudi es podrà fraccionar fins en tres períodes —per al tercer serà necessari l'acord entre les parts. Les del personal que ingressi, reingressi o cessi en el transcurs de l'any, fins i tot per servei militar, seran proporcionals als dies treballats dins de l'any i es gaudiran en els dos primers casos quan ho permetin les necessitats del servei.

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

II. Període de gaudi de vacances

El període hàbil per al gaudi de les vacances serà el comprés entre l'1 de març i el 30 de novembre, ambdós inclusivament, de cada any. No obstant això, el personal que ho sol·liciti, sempre que les necessitats del servei ho permetin, podrà prendre les seves vacances en els restants dies de l'any.

Les vacances no començaran en dia festiu, ni en la seva vigília, excepte a petició de l'interessat.

III. Quadres de vacances

Els quadres de vacances s'hauran de confeccionar, llevat que succeeixin circumstàncies que aconsellin una altra cosa, de manera que en cada un dels mesos de març a novembre gaudeixi les seves vacances el mateix nombre de personal de la plantilla de cada dependència, excloent-ne el personal del grup tècnic.

Per dependència s'entén en aquest apartat tant una oficina bancària com qualsevol de les seccions en què està organitzada, i s'estarà als termes següents quant a la procedència de fer el quadre de vacances per oficines bancàries o per seccions:

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

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

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

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

A aquests efectes, s'entén per època de vacances 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 d'escolarització obligatòria. Aquest període pot ampliar-se fins a dos anys més, quan documentalment s'acrediti que aquest temps s'està emprant perquè l'alumne conclouï el cicle d'ensenyament escolar obligatori.

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

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

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

Els criteris de preferència operaran dintre de cada un dels dos grups següents:

- Primer grup: administratius.
- Segon grup: serveis generals.

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

IV. Supòsits d'interrupció de vacances

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

V. Durant la vigència del Conveni, cada treballador percebrà en la data de començament del seu període anual de vacances una quantitat en concepte de borsa de vacances, que tindrà el mateix tractament d'increment percentual que en el futur puguin tenir les retribucions de l'art. 12è, i la quantia de les quals serà la que figuri a la següent taula:

| Període de gaudi de vacances | Des de l'1.1.1999 | | Des de l'1.1.2000 | | Des de l'1.1.2001 | | Des de l'1.1.2002 | |
|---|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros | Pessetes | Euros |
| Mesos de juny, juliol, agost o setembre | 17.809 | 107,04 | 18.166 | 109,18 | 18.529 | 111,36 | 18.899 | 113,59 |
| Mesos de març, abril, maig o octubre | 28.495 | 171,26 | 29.065 | 174,68 | 29.646 | 178,18 | 30.239 | 181,74 |
| Resta dels mesos | 49.863 | 299,68 | 50.860 | 305,68 | 51.878 | 311,79 | 52.915 | 318,03 |

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

Article 27è. Llicències

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

- a) Per matrimoni del mateix treballador: 15 dies ininterromputs.
- b) Per matrimoni d'ascendents, descendents o col·laterals fins al tercer grau: el dia en què se celebri la cerimònia.
- c) Per bateig i primera comunió de descendents: mitja jornada corresponent al dia en què se celebri la cerimònia.
- d) Per naixement de fills: dos dies.
- e) Per mort de cònjuge: tres dies.
- f) Per malaltia greu o mort de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies.
- g) Per mudança (fins i tot les que es realitzen 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.

En els supòsits previstos a les lletres d), e) i f), quan per aquests motius el treballador hagi de fer un desplaçament que l'obligui a pernoctar fora de la seva localitat, la llicència s'ampliarà fins a dos dies més.

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

2. La dona treballadora, en el supòsit de part, tindrà dret a un període de descans laboral de setze setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part, i en podrà fer ús el pare per a l'atenció del fill en cas de mort de la mare.

No obstant això, en el cas que la mare i el pare treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi de fins a quatre de les últimes setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes, i al final de l'esmentat període, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En el supòsit d'adopció, si el fill adoptat és menor de nou mesos, la suspensió tindrà una duració màxima de setze setmanes, comptades a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. Si el fill adoptat és menor de cinc anys i major de nou mesos, la suspensió tindrà una duració màxima de sis setmanes. En el cas que el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà exercir aquest dret.

3. Les treballadores, per la lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, i es podran utilitzar una al principi i l'altra al final de la jornada. Aquest permís el podrà gaudir indistintament la mare o el pare en el cas que tots dos treballin.

4. Qui, per raons de guarda legal, tingui a la seva atenció directa algun menor de sis anys tindrà dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari, entre almenys un terç i un màxim de la

meitat de la duració d'aquesta jornada. En cas de guarda legal de disminuït físic o psíquic reconegut com a tal per la Seguretat Social que no exerceixi activitat retribuïda, la disminució de la jornada podrà estendre's entre un mínim d'una hora i un màxim de la meitat d'aquesta jornada.

Aquest dret només podrà ser exercit per un dels cònjuges.

5. Cada empleat tindrà dret el 1999 a dues jornades de llicència retribuïda, que seran quatre a partir de l'1.1.2000, per any natural. Aquestes jornades de llicència es gaudiran, una vegada salvades les necessitats del servei, en les dates acordades entre la direcció de l'empresa i l'empleat que les hagi de gaudir.

CAPÍTOL SISE

PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES

Article 34è. Malaltia

El personal de banca, en cas de malaltia, tindrà dret a percebre de l'empresa, durant un any, una percepció econòmica mensual total igual al 100 per cent del que li correspondria si en l'esmentat període estigués en actiu, per aplicació del conveni col·lectiu, sens perjudici d'allò que s'estableix a l'article 41. No es percebrà en cap cas, sumades les prestacions econòmiques que pugui atorgar la Seguretat Social i el complement a càrrec de l'empresa, una quantitat superior a la percepció econòmica anteriorment indicada.

Aquest personal tindrà dret a percebre de l'empresa durant el segon any el 75 per cent, i durant el tercer any el 50 per cent de la percepció econòmica indicada anteriorment, amb iguals limitacions del paràgraf anterior en relació amb aquests percentatges.

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

1. Les empreses satisfaran als treballadors que quedin en situació d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual o d'incapacitat permanent absoluta per a tota professió, a partir de la data en què es declari una situació o l'altra, 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 per cent del que li correspondria si en l'esmentada data estigués en actiu, per aplicació del Conveni, inclosa l'ajuda familiar, i una vegada deduïda la quota de la Seguretat Social a càrrec del treballador.

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

2. La quantitat complementària determinada així no es podrà reduir com a conseqüència de les revaluacions de pensions de la Seguretat Social acordades amb caràcter general en tant que no variï el grau de la invalidesa reconeguda. Al contrari, 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 es reduirà en la mateixa quantia en què s'incrementen les prestacions a càrrec de la Seguretat Social.

3. Tindran la mateixa consideració als efectes d'aquesta qualificació els majors 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 tercera del text articulat de la Llei de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

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

Article 36è. Jubilació

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

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

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

4. La prestació a càrrec de l'empresa, que se satisfarà per dotzenes parts abonables per mensualitats vençudes, es determinarà aplicant el percentatge PE de la fórmula que s'insereix a continuació, sobre les percepcions establertes en el Conveni col·lectiu, calculades en còmput anual a la data en què es produeixi la jubilació de cada empleat.

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

Fórmula:

| | | |
|-----|--|-------|
| A = | 65 anys..... | 100 % |
| | 60 a 64 anys amb 40 de servei | 95 % |
| | 60 a 64 anys amb menys de 40 de servei | 90 % |
| B = | 65 anys..... | 100 % |
| | 64 anys..... | 92 % |
| | 63 anys..... | 84 % |

| | |
|--------------|------|
| 62 anys..... | 76 % |
| 61 anys..... | 68 % |
| 60 anys..... | 60 % |

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

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

ΣBC = Suma de bases de cotització de l'empleat (període de l'1.1.81 al 31.12.87). A l'efecte de determinar les bases de cotització de la manera establerta legalment, es computaran els havers que teòricament hauria percebut segons l'apartat SNA (calculats amb les taules salarials vigents en cadascun dels anys de referència), si aquests havers no arribaven al límit de cotització per a cada grup de tarifa aplicable en cada cas i per a cadascun dels anys computats. Si els esmentats havers superaven els límits establerts en cada any, aquests límits es computarien com a bases de cotització. Les bases determinades així, corresponents al període de l'1.1.81 al 31.12.85, s'indexen d'acord amb la disposició transitòria tercera, número 1, lletra C, de la manera prevista a 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.

ΣBC

(B₈₄ 12) = El valor màxim aplicable d'aquesta expressió serà de 2.631.300 (187.950 x 14), corresponent al màxim de prestació de jubilació de la Seguretat Social.

5. Excepcionalment, al personal ingressat a l'empresa abans del 8 de març de 1980 que es trobi en actiu a l'entrada en vigor del present Conveni i tingui complerts 54 anys d'edat o més el 19 de maig de 1988, li continuarà sent d'aplicació el règim de prestacions complementàries de jubilació establert en el Conveni col·lectiu subscrit el 26 de març de 1984, en lloc de l'exposat en el punt 4 anterior.

6. El personal contractat per les empreses a partir del 8 de març de 1980 tindrà a la jubilació tan sols els drets que en aquell moment li reconegui la legislació general que li sigui d'aplicació.

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

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

Article 37è. Viduïtat i orfanat

a) Viduïtat:

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

2. La quantia d'aquesta pensió de viduïtat és complementària de la que correspongui pel règim general de la Seguretat Social, havent d'aconseguir la suma d'ambdues quantitats el 50 per cent 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 derivades de l'aplicació del Conveni, inclòs l'ajut familiar, que rebi el causant en el moment de la mort, deduïdes les quotes a càrrec seu de la Seguretat Social.

En el cas que la persona morta es trobi en situació de jubilat, la base mensual vindrà determinada per la pensió de jubilació que percebi de la Seguretat Social, més, si és el cas, la prestació que percebi pel mateix concepte de l'empresa.

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

- Que el vidu reuneixi les condicions exigides en el règim general de la Seguretat Social.

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

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

b) Orfandat:

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

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

3. Quan l'orfe sigui qualificat com a minusvàlid psíquic, conforme a les disposicions vigents, la prestació s'estendrà fins a la seva recuperació, amb independència de l'edat.

c) Limitació per a aquestes pensions complementàries:

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

Article 38è. Mort en acte de servei

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

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 un 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, s'escapi de l'ordre d'allò que és humanament previsible.

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

3r O per actes d'un tercer.

2. La quantitat que l'empresa haurà de satisfer serà la que per tots els conceptes retributius establerts en el Conveni percebés el treballador en el moment de la seva mort, deduïda, si és el cas, la renda que es 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 aquests efectes, si l'Assegurança donés lloc a un lliurament de capital, s'estimarà la renda en un 6 per cent d'aquest capital.

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

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

CAPITOL SETÈ

BENEFICIS SOCIALS

Article 39è. Avançaments i préstecs al personal

1. Després d'una petició motivada, qualsevol treballador tindrà dret que se li anticipi, amb la major brevetat possible, la mensualitat corresponent al mes en curs.

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

- * Matrimoni
- * Trasllat fora de la plaça
- * Mort del cònjuge o dels fills
- * Obres en habitatge per raó de ruïna imminent
- * Tramitació de divorci, separació o nul·litat matrimonial
- * Naixement i adopció de fills.

Les causes citades que dispensin de la prova de peremptorietat no són excloents; n'hi poden haver d'altres la peremptorietat de les quals, però, haurà de ser provada.

3. L'empleat tindrà dret a la concessió de préstecs, amb el límit màxim de cinc mensualitats, per atendre peticions formulades per les següents causes:

- Adquisició de mobiliari, efectes domèstics i electrodomèstics.
- Obres i reformes al domicili habitual de l'empleat.
- Compra de vehicle a nom de l'empleat. Aquesta denominació inclou la caravana.
- Assistència mèdica i internament hospitalari.
- Pagament de l'IRPF i despeses d'escriptura, registre, IVA i plusvàlua per l'adquisició de l'habitatge habitual.
- Impost de Transmissions Patrimonials.
- Reparació d'avaries de vehicle a nom de l'empleat, no produïdes per accident, i sempre que s'utilitzi habitualment al servei de l'empresa.

L'empleat haurà de justificar que el préstec concedit s'ha utilitzat per al fi sol·licitat.

4. No es tindrà dret a la concessió d'un nou préstec dels definits en aquest article si ja n'hi ha un altre en vigor.

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

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

6. Els avançaments i préstecs a què es refereix aquest article no generen interès.

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

Article 40è. Habitatges

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

- a) En el supòsit de mort del treballador mentre hi visqui la persona que queda viuda, sense tornar-se a casar.
- b) En el mateix supòsit que es refereix l'apartat anterior si no queda persona viuda, però sí fills menors d'edat, durant un termini de tres anys o fins que els fills arribin a la majoria d'edat, si aquest fet es produeix abans de complir-se els tres anys.
- c) En el supòsit de jubilació, mentre visqui el jubilat, sempre que no tingui una altra relació laboral o ocupació, i si es mor, mentre visqui la persona viuda sense contraure noves noces.

2. El que s'ha establert en el paràgraf anterior no s'aplicarà quan es tracti d'habitatges l'ocupació dels quals per part dels treballadors respongui, més que a la seva condició laboral, als càrrecs específics que exerceixen (és el cas de conserges i directius).

3. Les empreses, tenint en compte l'excepcionalitat i la urgència de les situacions recollides en aquest paràgraf, atendran les peticions de préstecs per a adquisició d'habitatges que puguin formular els treballadors que hagin de desallotjar els habitatges dels quals siguin arrendataris, sempre que això sigui com a conseqüència de les causes 1 i 2 d'excepció a la pròrroga establerta a l'article 62 de la Llei d'arrendaments urbans vigent. Així mateix, atendran preferentment les peticions dels qui tinguin dret de tempteig o retracte per a adquirir l'habitatge del qual siguin arrendataris i dels que siguin traslladats forçosos, d'acord amb l'article 28 del Conveni col·lectiu.

El termini màxim d'amortització dels préstecs serà de 15 anys, i en cap cas podran ser superiors a 7.500.000 pessetes. El tipus d'interès, anual i variable, aplicable a aquestes operacions, des de l'1.1.2000, serà el Mibor a un any, o valor de referència que el substitueixi, més 0,25. El Mibor de cada any serà calculat a partir del valor mitjà existent l'últim dia laborable del mes d'octubre de l'any anterior.

En els préstecs de quantia superior a 200.000 pessetes, el termini mínim exigible d'amortització serà de sis anys.

Des de l'1 de gener de l'any 2000, els crèdits existents s'actualitzaran a allò que s'ha establert en aquest Conveni.

4. Per a l'adquisició de primer habitatge, o canvi d'habitatge per venda de l'anterior, les empreses concediran préstecs en les mateixes condicions de quantia, amortització i interès assenyalats, i hi destinaran cada any la quantitat en pessetes resultant de multiplicar el nombre de treballadors que constitueixin la plantilla el 31 de desembre de l'any anterior a la data de la petició, per cada una de les quanties que figuren en la següent taula:

| CONCEPTE | Des de l'1.1.2000 fins al 31.12.2002 | |
|--------------------------------|--------------------------------------|--------|
| | Pessetes | Euros |
| Dotació anual per empleat..... | 43.873 | 263,68 |

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

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

Article 41è. Absentisme

Les parts firmants reconeixen el greu problema que l'absentisme representa per a la nostra societat i entenen que reduir-lo implica tant un augment de la presència del treballador al lloc de treball, com la correcta organització de la medicina d'empresa i de la Seguretat Social, juntament amb unes adequades condicions de seguretat, higiene i ambient de treball, amb vista a una efectiva protecció de la salut física i mental dels treballadors.

Conseqüentment, acorden:

1. Com a excepció al que s'estableix a l'article 34 d'aquest Conveni, en les absències al treball al·legant malaltia, el personal deixarà de meritjar:

- En els tres primers dies d'absència, el 20 per cent de la retribució diària.

- Del quart al desè dia, tots dos inclosos, el 10 per cent de la retribució diària.

2. Quan la situació de malaltia duri més de quinze dies ininterromputs, es meritara la retribució íntegra des del primer dia d'absència.

3. En relació amb el contingut del número 1 d'aquest article, s'entén per retribució diària la trentena part de les percepcions que normalment corresponen al treballador afectat, al mes en què es produeix l'absència, amb excepció del plus de qualitat de treball.

4. De les situacions de malaltia al·ludides, se n'exclouen les absències originades per:

- hospitalització
- intervenció quirúrgica
- descans per maternitat.

5. Amb les quantitats deixades d'abonar per les absències esmentades en el punt 1 d'aquest article, a cada empresa es constituirà per a cada any natural un fons que es destinarà a complementar les percepcions dels treballadors malalts durant el segon i tercer any de malaltia, de manera que la seva retribució arribi a tot el que percebrien en situació activa.

Amb l'excés, si és el cas, se satisfaria un subsidi per mort, que seria el quocient de dividir el total de l'esmentat excés entre el nombre d'empleats que, pertanyent a la plantilla activa, hagin mort en el mateix any natural que es computa, amb un límit màxim per mort de 250.000 pessetes. Aquest subsidi, excepte designació expressa de cada empleat, el percebrà el seu cònjuge; si no n'hi ha, els seus fills; en defecte d'un i d'altres, els seus pares; i en defecte de tots els anteriors, els que resultin ser els seus hereus legals.

Si, un cop satisfets tots els subsidis produïts en l'any natural, no s'hagués exhaurit l'import total a repartir, el romanent s'acumularia d'un any per l'altre.

Transcorregut el primer any de vigència del Conveni, la Comissió Paritària Interpretativa del conveni podrà estudiar i decidir altres aplicacions per a aquest fons.

Article 42è. Ajut escolar

Es recomana a les empreses que no en tinguin actualment que estudiïn i estableixin algun sistema de beques o d'ajut escolar per als fills dels seus treballadors.

CAPÍTOL VUITÈ

DISPOSICIONS DIVERSES

Article 43è. Ingressos

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

A fi de facilitar la transparència i la informació en els processos de selecció de personal en els ingressos en què hi hagi una prova col·lectiva o que es produeixin amb caràcter sistemàtic i estandarditzat en el transcurs d'un any, les empreses facilitaran prèviament a la representació sindical la informació següent: perfil professional requerit, continguts i objectius de les diferents proves de selecció. La representació sindical també serà informada dels resultats.

Article 44è. Productivitat

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

Article 45è. Formació

La representació sindical dels treballadors serà informada anualment dels plans de formació de l'empresa.

Article 46è. Uniformes

Les peces de roba del personal uniformat de serveis generals seran costejades per les empreses, que determinaran tot el que fa referència a l'ús i conservació d'aquestes peces.

1. Aquest personal tindrà dret de ser proveït anualment de dos parells de sabates.

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

CAPÍTOL NOVÈ

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 47è. Classificació de faltes

L'empresa podrà sancionar els treballadors que incompleixin les seves obligacions laborals, d'acord amb la qualificació de faltes que s'estableix en

aquest conveni o que hi resultin equiparables. Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Article 48è. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1 Els retards a l'entrada i els avançaments a 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 i sense comptar amb permís del superior immediat, sempre que l'absència no excedeixi d'una hora i que no afecti greument el servei.

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

4 No comunicar a l'empresa amb la diligència deguda els canvis de domicili, així com variacions en la situació familiar que puguin tenir incidència en la Seguretat Social, Hisenda Pública, acció assistencial o règim d'obligació 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 ni se'n derivi perjudici als interessos de l'empresa.

7 Faltar a la feina un dia sense causa justificada.

Article 49è. 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 se'n derivi perjudici greu als interessos de l'empresa.

3 Els retards a l'entrada i els avançaments a la sortida de la feina, injustificats i que excedeixin de cinc en un mes o que en un període de tres mesos superin el nombre de vuit, si el treballador n'ha estat advertit, o que la suma dels retards i els avançaments 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 presenciats 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 en el treball 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 valent-se de la seva fitxa, firma o targeta de control, o alterant els controls d'entrada i sortida de la feina.

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

Article 50è. Faltes molt greus

1.- La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball.

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

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 crebant o violació de secrets d'obligada reserva.

5.- L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercuteix negativament en el treball.

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

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

8.- L'assetjament sexual en els termes establerts per la llei.

9.- La indisciplina o la desobediència en el treball.

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 convisquin 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 51è. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes d'allò que s'ha estipulat en aquest Conveni. De tota sanció, excepte l'amonestació verbal, se'n donarà trasllat per escrit a l'interessat, que n'haurà d'acusar rebut o firmar l'assabentat de la comunicació, sense que això suposi conformitat amb els fets.

No obstant l'establert en aquest capítol, l'empresa, d'acord amb les circumstàncies concurrents, podrà aplicar a les faltes qualssevol de les sancions previstes per a tipus d'inferior gravetat, sense que tal disminució de la sanció impliqui variació en la qualificació de la falta.

Sancions màximes

Les sancions màximes que es podran imposar en cada cas, segons la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

1r Amonestació verbal.

2n Amonestació per escrit.

3r Suspensió de sou i feina de fins a dos dies.

b) Per faltes greus:

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

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

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

4t Pèrdua temporal del nivell amb el pas a l'immediatament inferior, fins i tot si comporta canvi de grup, amb la repercussió econòmica corresponent, per un termini màxim d'un any.

c) Per faltes molt greus:

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

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

3r Pèrdua definitiva del nivell o grup, amb la repercussió econòmica consegüent.

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

5è Acomiadament.

Article 52è. Mesures cautelars

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

CLÀUSULES ADDICIONALS

Clàusula addicional primera. Pactes d'acció sindical

L'Associació Espanyola de Banca podrà negociar amb cada una de les centrals sindicals que, tenint legitimació suficient, ho sol·liciti formalment, els

termes de l'exercici de la seva acció sindical en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni.

Clàusula addicional segona. Descompte de la quota sindical

A requeriment de les centrals o sindicats que subscriuen el present Conveni, les empreses de més de 250 treballadors incloses en el seu àmbit d'aplicació descomptaran l'import de la quota sindical corresponent en la nòmina mensual dels seus treballadors afiliats —sempre que ho hagin demanat.

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

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

Clàusula addicional tercera. Tècniques informàtiques

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

Clàusula addicional quarta. Acord de formació contínua

Les parts signants assumeixen i s'adhereixen al contingut íntegre de l'Acord nacional de formació contínua, de 19 de desembre de 1996, i declaren que aquest acord tindrà efecte en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu.

S'acorda constituir la Comissió Paritària Sectorial amb les funcions establertes en l'Acord.

Clàusula addicional cinquena. Triennis antics (caps de 5a A)

Els empleats que tinguin la categoria de cap de 5a A el 31-12-95 continuaran meritant triennis d'antiguitat en el grup de tècnics encara que no tinguin poders, amb un límit de dos triennis a partir de l'1-1-97, llevat que amb posterioritat a l'1-1-96 els rebin o ascendeixin de nivell, supòsits que determinaran l'aplicació de la norma general de l'art. 16.2.

Clàusula addicional sisena. Previsió social substitutiva o complementària

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

Disposició final primera. Comissió interpretativa

Amb el mateix terme de vigència que el Conveni, es constituirà una comissió amb la comesa específica de conèixer i pronunciar-se sobre totes les qüestions d'interpretació sobre el que s'hi ha estipulat que li siguin formalment sotmeses.

Aquesta comissió estarà composta per un màxim de 12 membres, dels quals cada una de les parts signatàries en designarà un màxim de 6; almenys 2 dels membres designats per cada part hauran d'haver pertangut a la Comissió Negociadora del Conveni.

En els trenta dies següents a la seva constitució, la comissió aprovarà el seu propi reglament, en què, entre altres aspectes, es regularà amb la màxima precisió tot el que fa referència a secretaria, convocatòries i reunions.

Disposició final segona. Comissió d'estudi "Jornada i Horaris"

Durant la vigència del Conveni es constituirà una comissió de "Jornada i Horaris", integrada per les parts signants del Conveni; la seva primera comesa serà redactar el seu reglament i establir els mitjans, tant humans com materials, per fer la seva feina. Les conclusions a què arribi aquesta comissió seran elevades a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de Banca.

ANNEX

Transposició dels triennis meritats com a cap
Abans de l'1-1-96 a la nova escala de nivells

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

ANNEX COMPLEMENTARI

Transposició de categories a grups professionals i nivells

| SITUACIÓ ANY 95 | SITUACIÓ NOVA |
|--|------------------------------------|
| Categories | Grup de tècnics – Nivells |
| Cap 1a A | I |
| Cap 2a A / Titulat jornada completa | II |
| Cap 3a A | III |
| Cap 1a B Cap 2a B | IV |
| Cap 4a A / Titulat jornada no completa Cap 1a C Cap 3a B | V |
| Cap 2a C Cap 5a A Cap 3a C Cap 4a B Cap 6a A /ATS | VI |
| Cap 4a C Cap 5a B | VII |
| Cap 6a B / ATS Cap 5a C | VIII |
| Categories | Grup d'administratius – Nivells |
| Oficial 1r / ATS / Telefonista (12 anys) | IX |
| Oficial 2n / Telefonista (6 anys) | X |
| Auxiliar / Telefonista (entrada) | XI |
| Categories | Grup de serveis generals – Nivells |
| Conserge Xofer Oficial OD | IX |
| Ajudant OD | X |
| Peó Vigilant | XI |
| Grums | Suprimits |
| Netejadora | XII |