

CONVENIO COLECTIVO DE BANCA - 1999

Con fecha 22 de octubre de 1999, la AEB en representación de las empresas del sector y las centrales sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, suscribieron el XVIII Convenio Colectivo de Banca.

De conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, la Dirección General de Trabajo dictó Resolución de 5 de noviembre de 1999 (publicada en el BOE de 26-11-99) por la que se ordenaba la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de dicho Centro Directivo.

XVIII CONVENIO COLECTIVO DE BANCA

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Disposición preliminar.

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

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

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

Artículo 2º.- Ambito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las Empresas bancarias, las Cámaras de Compensación Bancaria y cuantas empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de empresa bancaria, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1.1.99 o que ingrese con posterioridad.

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

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado.

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

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

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

Artículo 3º.- Convenios anteriores.

Sustituye el presente Convenio al anterior, homologado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 6 de febrero de 1996 y publicado en el B.O.E. el 27 de febrero del mismo año.

Artículo 4º.- Vigencia del Convenio.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1º de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2002. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el B.O.E.

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

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

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

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

Artículo 6º.- Unidad del Convenio.

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

CAPITULO SEGUNDO

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 7º.- Grupos profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8º.- Trabajos de superior Grupo.

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

Artículo 9º.- Movilidad funcional.

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

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

Artículo 10º.- Ascensos.

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

- I. Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa.
- II. Por antigüedad, computándose el tiempo servido en cada Grupo y nivel del modo siguiente:
 1. En el Grupo Administrativo se pasará al nivel X transcurridos seis años en el nivel XI; y de igual modo del nivel X para con el nivel IX.

Exclusivamente a efectos retributivos, el personal del nivel IX con 24 años de servicio en el Grupo Administrativo quedará equiparado salarialmente al nivel VIII mediante la percepción de la diferencia de sueldo entre ambos niveles
 2. En el Grupo de Servicios Generales se pasará del nivel XI al X y de éste al IX después de prestar servicios seis años en cada uno de los primeros.
- III. Por capacitación, del modo siguiente:
 1. Al menos un 10 por ciento de la plantilla del Grupo Administrativo se

reservará para empleados que deseen ascender al nivel IX por capacitación, y otro 10 por ciento de los empleados que estén en el nivel XI de dicho Grupo para quienes deseen ascender al nivel X por capacitación.

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

Anualmente la empresa publicará en cada centro de trabajo el correspondiente censo de trabajadores del mismo cerrado a 31 de diciembre. Además publicará los cálculos a que se refieren los dos párrafos anteriores a nivel de empresa al efectuar la oportuna convocatoria. Esta deberá realizarse dentro del primer semestre del año siguiente al cierre del censo, tomando efecto los ascensos el 1 de enero del citado semestre, incluso si el plazo de realización se superase.

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

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

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

Podrá participar en estas promociones el personal administrativo del nivel IX y X con cuatro años de antigüedad en el Grupo.

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

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

3. Los Tribunales, designados en la forma que se establece en el Artículo 11

del presente Convenio, efectuarán la selección y pruebas a que se refiere el párrafo siguiente.

4. La selección de los que deseen ascender y las pruebas de capacitación se harán cuidando de evitar esfuerzos memorísticos y prácticos que puedan resultar inútiles, de conciliar los aspectos teóricos y prácticos que sean de interés en los programas, los cuales deben darse a conocer con la debida anticipación, y de asegurar el máximo acierto para la elección de los que lo merezcan por su espíritu de trabajo y servicio.
 5. Las empresas, aprovechando las vacantes que se produzcan, procurarán destinar a los empleados ascendidos por capacitación a trabajos en los cuales puedan ejercitar la capacidad que acreditaron.
- IV. Por decisión de la empresa dentro del Grupo profesional, si comporta mejora para el trabajador.
- V. Los ascensos de nivel, salvo en los supuestos de antigüedad y capacitación, se consolidarán a los seis meses de haber accedido al mismo.
- VI. El personal ascendido al Nivel VIII no podrá percibir, a partir de la fecha en que le correspondería hipotéticamente la asimilación al Nivel VIII por aplicación del párrafo segundo del apartado II.1 de este artículo, cantidad inferior a la que pudiera corresponderle por Convenio en tal situación. Mientras hubiere tal diferencia su importe figurará en el recibo de haberes bajo el concepto "diferencia artículo 10.VI".

Artículo 11º.- Tribunales de Exámenes.

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

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

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

CAPITULO TERCERO

RETRIBUCIONES

Artículo 12º.- Conceptos retributivos.

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

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

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

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

Artículo 13º.- Sueldos.

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

Grupo de Técnicos

Nivel	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	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

Grupo de Administrativos

Nivel	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	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

Grupo Servicios Generales

Nivel	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	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.- Los sueldos a que se refiere el apartado anterior son anuales y se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

Artículo 14º.- Aumentos por antigüedad.

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

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

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

Artículo 15º.- Antigüedad en la empresa.

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

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

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

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

	Cuantía a la hora por cada trienio							
	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Grupo Servicios Generales - Nivel XII	21,49	0,13	21,92	0,13	22,36	0,13	22,81	0,14
	Cuantía anual por cada trienio							
	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Personal titulado con jornada incompleta	27.156	163,21	27.699	166,48	28.253	169,81	28.819	173,20
Resto del personal	54.311	326,41	55.397	332,94	56.505	339,60	57.635	346,39

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

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

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

Nivel	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	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 y 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 y 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.- Estos trienios en lo que respecta a los Técnicos de nivel I a VI inclusive, únicamente se devengarán por el tiempo en que hayan ostentado u ostenten la condición de apoderados.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18º.- Participación en beneficios.

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

2.- Si el 10 por ciento del montante del dividendo líquido abonado a los accionistas no superase en la Empresa el importe de un cuarto de paga, también

líquido, el personal percibirá el equivalente a una paga completa. Si el 10 por ciento del dividendo líquido fuese superior a un cuarto de paga e inferior a media paga, también líquidos, el personal percibirá el importe de paga y cuarto, y así sucesivamente esta percepción se incrementará en los cuartos de paga necesarios para absorber, en su caso por exceso, aquella diferencia.

En cualquier caso y durante la vigencia del presente Convenio no se percibirá por este concepto un número de cuartos de paga inferior al abonado por cada Empresa en 1998, ni superior a 15 cuartos de paga (3,75 pagas).

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

- a) Bancos extranjeros.- El personal percibirá tantos cuartos de paga como el personal del banco comercial de categoría nacional que más haya percibido por aplicación estricta del párrafo 2 anterior.
- b) Bancos industriales y de negocios, creados y transformados al amparo de la Ley de Ordenación del Crédito y de la Banca de 14 de abril de 1962.- Se hallará la media aritmética de los cuartos de paga que, por aplicación estricta del párrafo 2 anterior hayan sido satisfechos por los bancos comerciales de categoría nacional. El número representado por esa media aritmética, redondeado en su caso por exceso, será el número de cuartos de paga que percibirá el personal de estos bancos.
- c) Cámaras de Compensación Bancaria.- Tendrá igual regulación que la de los bancos industriales y de negocios figurada en el apartado b) anterior.

4.- La participación en beneficios a que se refieren los párrafos anteriores se considerará devengada el 31 de diciembre de cada año, y se hará efectiva en la cuantía de una paga completa en diciembre de 1999, 2000, 2001 y 2002. El exceso que sobre dicha cuantía pudiera corresponder, conforme a los párrafos anteriores, se hará efectivo dentro del primer semestre del ejercicio siguiente.

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

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

2.- El personal con antigüedad inferior a tres años encuadrado en la plantilla de las Empresas con Nivel XI del Grupo de Administrativos percibirá una asignación transitoria, que se devengará por mensualidades en los doce meses

naturales del año, dejándose de percibir en el momento en que cada interesado comience a devengar aumentos por antigüedad, con la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Asignación transitoria	7.897	47,46	8.055	48,41	8.216	49,38	8.380	50,36

3.- La llamada compensación de fiestas suprimidas a que tiene derecho el personal integrado con anterioridad al 7 de febrero de 1958 y el ingresado con posterioridad a dicha fecha que la hubiere venido percibiendo como condición más beneficiosa, se determinará sobre la base resultante de computar 14 pagas como dividendo. Desde la entrada en vigor del Convenio el divisor será 1.728 hasta 31.12.99; 1.704 desde 1 de enero del año 2000; 1.702 desde 1 de enero del año 2001; y 1.700 desde 1 de enero del año 2002.

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

5.- El personal de banca, durante el tiempo normal de Servicio Militar o en caso de movilización, que cuente con un tiempo mínimo de servicio a la Empresa de dos años, devengará el 60 por ciento de su sueldo, pluses y pagas extraordinarias, salvo que se trate de empleados que, como Alférez de Complemento, estuvieran en período de prácticas en el Regimiento, percibiendo el sueldo correspondiente a su categoría militar, en cuyo caso sólo tendrán derecho a las diferencias que puedan haber entre los devengos militares y los que le corresponden por este artículo.

El personal que se incorpore a filas para cumplir el servicio militar sin contar con la antigüedad mínima de dos años establecida en el párrafo anterior, tendrá derecho a las percepciones económicas reguladas en este apartado, a partir del momento en que cumpla los dos años de antigüedad en la Empresa, si esta circunstancia se produce durante la permanencia en filas del interesado.

Siempre que sus obligaciones militares le permitan acudir a la oficina diariamente y trabajar, al menos durante 100 horas mensuales, así como en el caso de movilización general en caso de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro.

Cuando no alcance el límite de las 100 horas, tendrá derecho a la percepción proporcional del 40 por ciento restante en función de las horas realmente trabajadas.

El tiempo que esté en el Servicio militar se computará a efectos de antigüedad y aumento de sueldo.

Si durante la realización del Servicio militar obtuviera licencia o permiso

deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince días. Si no lo hiciese, perderá los derechos establecidos en este artículo.

La Empresa, por su parte, dará las correspondientes facilidades para que el personal pueda trabajar fuera del horario normal aún dentro de los expresados límites que fija el presente Convenio.

Si el Banco tuviera sucursal en la población a que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle a ella, siempre que pueda hacer compatibles los deberes con la Patria y con la Empresa.

El personal que anticipe o prorrogue el Servicio militar no disfrutará de los derechos reconocidos en este artículo durante el tiempo de exceso del Servicio militar normal.

Los trabajadores casados o los solteros con familiares de primer grado a su cargo que tengan la consideración de beneficiarios suyos en la Seguridad Social, durante la prestación del servicio militar, tendrán derecho a percibir el 100 por ciento de sus haberes, si por razón del mismo no pudieran realizar alguna hora de trabajo o completar las 100 señaladas.

Al personal que se encuentre realizando la Prestación Social Sustitutoria del Servicio Militar, de acuerdo con lo establecido por la Ley 48/84, le será de aplicación lo establecido en este apartado y disposiciones concordantes del presente Convenio, por lo que disfrutará de la remuneración que le corresponda, como máximo, por el tiempo que hubiera debido permanecer en filas, según le correspondiera haberlo prestado en el Ejército de Tierra, en el del Aire o en la Armada.

El personal que se hallare en la situación a que se refiere este artículo está obligado a dedicar a su Empresa todas las horas de que disponga hasta alcanzar la jornada establecida.

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

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

Concepto	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Asignación conserjes	34.095	204,91	34.776	209,01	35.472	213,19	36.181	217,45

7. Plus transitorio.- En las sucursales y agencias con autonomía operativa el apoderado que tenga atribuida de modo específico la responsabilidad del funcionamiento administrativo u operativo de la misma percibirá un plus transitorio

mientras se encuentre en el Nivel VIII ó VII, con cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

CONCEPTO	Desde 1.1.1999 hasta 31.12.2002	
	Pesetas	Euros
Plus transitorio	70.000	420,71

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

Artículo 20º.- Horas extraordinarias.

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

- a) Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

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

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

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

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

6.- Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor de la hora extraordinaria, se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido

computando como diviendo el equivalente a 17,25 pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por el sueldo más los aumentos por antigüedad, conceptos a) y b) del Artículo 12º). El divisor, desde la entrada en vigor del Convenio, será la cifra de 1.728 hasta 31.12.99; 1.704 desde 1 de enero del año 2000; 1.702 desde 1 de enero del año 2001; y 1.700 desde 1 de enero del año 2002. Para el cálculo del divisor correspondiente al personal con jornada menor de la normal, el divisor anterior se reducirá de acuerdo con la menor duración de la jornada.

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

Artículo 21º.- Estímulo a la producción.

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

Al personal que preste servicio militar, o social sustitutorio según los términos del art. 19.5, percibirá la citada media paga siempre que realice el número de horas necesarias para alcanzar la jornada señalada en el Artículo 19. En caso de no alcanzarla, se devengará en la proporción que corresponda.

Artículo 22º.- Plus de calidad de trabajo.

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

Concepto	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Plus por calidad de trabajo	260.809	1.567,49	266.025	1.598,84	271.346	1.630,82	276.773	1.663,44

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

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

Al personal que preste servicio militar, o social sustitutorio según los términos del art. 19.5, le corresponderá este plus, aunque su asistencia se efectúe en horario distinto al normal, siempre que realice el número de horas necesarias para alcanzar la jornada señalada en el Artículo 19. En caso de no alcanzarla, se devengará en la proporción que corresponda.

Artículo 23º.- Guardias.

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

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

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

Artículo 24º.- Pluses.

1.- Plus de polivalencia funcional.

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

Concepto	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Plus de polivalencia funcional	126.000	757,28	132.000	793,34	138.000	829,40	144.000	865,46

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

2.- Plus de Servicios Generales.

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

Concepto	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Plus de Servicios Generales	36.000	216,36	72.000	432,73	108.000	649,09	144.000	865,46

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

CAPITULO CUARTO

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 25º.- Jornada y horarios.

1.- La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.728 horas hasta 31.12.99; 1.704 desde el 1 de enero del año 2000; 1.702 desde el 1 de enero del año 2001; y 1.700 desde el 1 de enero del año 2002; en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio. La mencionada jornada máxima se cumplirá de acuerdo con las jornadas y horarios de trabajo del personal que se definen en este mismo artículo y la normativa de general aplicación.

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

- Lunes a viernes: 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio .
- Sábados: 8 a 13,30 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio .
- Desde 1.1.99 a 31.12.99: libranza de los cuatro sábados laborables inmediatamente anteriores al 1 de junio.
- A partir de 1.1.2000: libranza de los sábados comprendidos entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de cada año.

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

- Lunes a jueves: 8 a 17 horas, con 1 hora de pausa para el almuerzo.
- Viernes: 8 a 15 horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio .
- Del 23-V al 30-IX :
 - * Lunes a viernes: 8 a 15 horas, en las que están computados como de

trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio .

- Libranza de todos los sábados del año.

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

A los empleados que realicen el horario partido definido en este punto en centros de trabajo radicados en Municipios de censo superior a 50.000 habitantes, se les abonará por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria, la cuantía que figura en la siguiente tabla:

¡Error! Marcador no definido.CONCEPTO	Desde fecha de firma del Convenio y hasta 31.12.2002	
	Pesetas	Euros
Ayuda alimentaria	1.000	6,01

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

Subsistirá el sistema de turnos aplicable a los servicios mecanizados.

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

6.- Excepcionalmente, en los días laborables que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad celebre su Fiesta Mayor anual, la jornada del personal será de cuatro horas de trabajo efectivo, y cuando en determinadas localidades los días de festejos reales no coincidan con los de la semana antes definida, podrán hacerse las variaciones necesarias para lograr esa coincidencia, siempre que las mismas supongan el mismo número de días laborables de reducción horaria que hubieran correspondido en la citada semana natural. Para estas variaciones será siempre necesario acuerdo formal previo de la Comisión Paritaria.

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

Artículo 26º.- Vacaciones.

- I. El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes. Las del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, incluso por servicio militar, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán en los dos primeros casos cuando lo permitan las necesidades del servicio.

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

- II. Período de disfrute de vacaciones.

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

Las vacaciones no comenzarán en día festivo, ni en su víspera, salvo petición del interesado.

- III. Cuadros de vacaciones.

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

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

- Que los servicios queden debidamente cubiertos, procurando atender los deseos del trabajador.
- Que la extensión de la plantilla y la organización por secciones de la oficina permitan realizar el cuadro por sección, sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos en orden al problema general de la oficina.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Supuestos de interrupción de vacaciones.

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

pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

Período de disfrute de vacaciones	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Meses de junio, julio, agosto o septiembre	17.809	107,04	18.166	109,18	18.529	111,36	18.899	113,59
Meses de marzo, abril, mayo u octubre	28.495	171,26	29.065	174,68	29.646	178,18	30.239	181,74
Resto de los meses	49.863	299,68	50.860	305,68	51.878	311,79	52.915	318,03

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

Artículo 27º.- Licencias.

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

- a) Por matrimonio del propio trabajador: 15 días ininterrumpidos.
- b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia.
- c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.
- d) Por nacimiento de hijos: dos días.
- e) Por fallecimiento de cónyuge: tres días.
- f) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días.
- g) Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): dos días, salvo cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

En los supuestos contemplados en las letras d), e) y f), cuando por tales motivos el trabajador tenga que hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más.

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

2.- La mujer trabajadora, en el supuesto de parto, tendrá derecho a un período de descanso laboral de dieciseis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas, y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciseis semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

4.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En caso de guarda legal de disminuido físico o psíquico reconocido como tal por la Seguridad Social que no desempeñe actividad retribuida, la disminución de la jornada podrá extenderse entre un mínimo de una hora y un máximo de la mitad de aquélla.

Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

5.- Cada empleado tendrá derecho en 1999 a dos jornadas de licencia retribuida, que serán cuatro a partir de 1.1.2000, por año natural. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

CAPITULO QUINTO

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Artículo 28º.-Traslados.

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

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

1. Traslado anterior forzoso no disciplinario.
2. Minusválidos o trabajadores dependientes de tratamiento médico que no pueda ser impartido en la plaza de destino.
3. Número de hijos reconocidos como beneficiarios por la Seguridad Social a efectos de asistencia sanitaria.
4. Proximidad geográfica del puesto a cubrir.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29º.- Dietas y comisiones de servicios.

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

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

¡Error! Marcador no definido.DIETA S	Desde 1.1.1999		Desde 1.1.2000		Desde 1.1.2001		Desde 1.1.2002	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Grupo de Técnicos	3.784	22,74	3.860	23,20	3.937	23,66	4.016	24,14
Resto del personal	3.138	18,86	3.200	19,23	3.264	19,62	3.330	20,01
Cuando se pernocte en el domicilio propio	1.569	9,43	1.601	9,62	1.633	9,81	1.665	10,01

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Artículo 32º.- Excedencias y reingresos.

1.- La excedencia voluntaria se concederá al personal con más de dos años de servicio efectivo en la Empresa, por período mínimo de seis meses y máximo de cinco años.

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

A los efectos de los plazos señalados anteriormente se computará como servicio efectivo el tiempo de interrupción laboral por prestación de servicio militar, prestación social sustitutoria y/o desempeño de cargos públicos.

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

3.- El excedente voluntario que reingrese ocupará la primera vacante de su Nivel que se produzca en la misma plaza en la que prestaba sus servicios al quedar en situación de excedencia. En tanto no exista dicha vacante, podrá ocupar, si así lo desea, con el sueldo de su Nivel consolidado, una vacante de Nivel inferior en la misma plaza, siempre que la Empresa acceda a ello, o ser destinado a otra plaza en la que existiera vacante de su mismo Nivel.

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

Artículo 33º.- Personal interino.

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

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

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

CAPITULO SEXTO

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 34º.- Enfermedad.

El personal de banca, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir de la empresa, durante un año, una percepción económica mensual total igual al 100 por ciento de la que le correspondería como si en dicho período estuviera en activo, por aplicación del convenio colectivo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41. No se percibirá en ningún caso, sumadas las prestaciones económicas que pueda otorgar la Seguridad Social y el complemento a cargo de la empresa, una cantidad superior a la percepción económica anteriormente indicada.

El propio personal tendrá derecho a percibir de la empresa durante el segundo año el 75 por ciento, y durante el tercer año el 50 por ciento, de la percepción económica indicada anteriormente, con iguales limitaciones del párrafo anterior en relación con estos porcentajes.

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

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

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

2.- La cantidad complementaria así determinada no se alterará en menos como consecuencia de las revalorizaciones de pensiones de la Seguridad Social acordadas con carácter general en tanto no varíe el grado de la invalidez reconocida. Por el contrario, si con posterioridad al reconocimiento de una incapacidad

permanente total para la profesión habitual tuviese lugar, por revisión, el de una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la pensión a cargo de la Empresa se reducirá en la misma cuantía en que se incrementen las prestaciones a cargo de la Seguridad Social.

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

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

Artículo 36º.- Jubilación.

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

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

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

4.- La prestación a cargo de la Empresa, que se satisfará por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el porcentaje PE de la fórmula que a continuación se inserta, sobre las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual a la fecha en que se produzca la jubilación de cada empleado.

Fórmula:

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

- A = 65 años 100%
 60 a 64 años con 40 de servicio..... 95%
 60 a 64 años sin 40 de servicio 90%
- B = 65 años 100%
 64 años 92%
 63 años 84%
 62 años 76%
 61 años 68%
 60 años 60%
- SNA = Salario nominal de Convenio al 31.12.87, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado 60, 61, 62, 63, 64, o 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del Convenio vigente en 31.12.87, le corresponderían, tanto por vencimiento de trienios, como por ascensos por mera antigüedad, hasta cada una de las edades mencionadas.
- SS = Cuota de Seguridad Social a cargo del empleado al 31.12.87, anualizada, calculada teniendo en cuenta el grupo de tarifa de cotización y la retribución que le correspondería en cada una de las edades de jubilación comentadas en el párrafo precedente (SNA).
- ΣBC = Suma de bases de cotización del empleado (período 1.1.81 a 31.12.87). A estos efectos se computarán para determinar las bases de cotización en la forma establecida legalmente, los haberes que teóricamente hubiera percibido según el apartado (SNA), calculados con las tablas salariales vigentes en cada uno de los años de referencia, si tales haberes no llegaran al tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicable en cada caso y para cada uno de los años computados. Si dichas retribuciones superasen los topes mencionados, se computarían como bases de cotización los comentados topes existentes en cada año computado. Las bases así determinadas, correspondientes al período 1.1.81 a 31.12.85, se indexan de acuerdo con la Disposición Transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3º, punto 1, regla 2, de la Ley 26/85 de 31 de julio.
- PE = Porcentaje de prestación económica a cargo de Empresa.
- ΣBC
- (B ₈₄ 12) = El valor máximo aplicable de esta expresión será de 2.631.300 (187.950 x 14), correspondiente al tope de prestación de jubilación de la Seguridad Social.

5.- Excepcionalmente, al personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que se encuentre en activo a la entrada en vigor del presente Convenio y tenga cumplidos 54 o más años de edad en 19 de mayo de 1988, le continuará siendo de aplicación el régimen de prestaciones complementarias de jubilación establecido en el Convenio colectivo suscrito el 26 de marzo de 1984, en lugar del expuesto en el punto 4 anterior.

6.- El personal contratado por las Empresas a partir de 8 de marzo de 1980, tendrá a su jubilación tan sólo los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general que le sea de aplicación.

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

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

Artículo 37º.- Viudedad y orfandad.

a) Viudedad:

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

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

3.- La base para el cálculo de la pensión de viudedad será el total de percepciones del causante, deducidas las cuotas a su cargo de la Seguridad Social, en el momento del fallecimiento, derivadas de la aplicación del Convenio, incluida la ayuda familiar.

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

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

- Que el viudo reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social.
- No obstante lo anterior, los viudos que no hayan cumplido 40 años y no tengan hijos gozarán de los beneficios indicados y con las mismas

exigencias.

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

b) Orfandad:

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

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

3.- Cuando el huérfano sea calificado como minusválido psíquico, conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación, con independencia de la edad.

c) Limitación para estas pensiones complementarias:

La acumulación de los complementos de pensiones por viudedad y orfandad no podrá superar en ningún caso el 100 por ciento de las percepciones del causante en el momento del fallecimiento derivadas de la aplicación del Convenio, tanto si estaba en activo como jubilado.

Artículo 38º.- Fallecimiento en acto de servicio.

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

- a) Que entre la prestación estricta del servicio y el hecho de la muerte exista un indudable nexo de causalidad u ocasionalidad.
- b) Que las lesiones causantes de la muerte se produzcan:
 - 1º. O por acontecimiento fortuito debido a un agente físico exterior, salvo que se trate de un siniestro que, por su naturaleza o generalidad no sea racionalmente referible a las condiciones en que se presta el servicio, o siéndolo, escape al orden de lo humanamente previsible.
 - 2º. O por actos propios del que resulte víctima, salvo que por su parte mediara impericia, imprudencia o inobservancia de

obligaciones.

3º. O por actos de un tercero.

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

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

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

CAPITULO SEPTIMO

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 39º.- Anticipos y préstamos al personal.

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

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

- * Matrimonio
- * Traslado fuera de la plaza.
- * Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- * Obras en vivienda en razón de ruina inminente.
- * Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- * Nacimiento y adopción de hijos.

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

3.- El empleado tendrá derecho a la concesión de préstamos, con el límite máximo de cinco mensualidades, para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

- * Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.
- * Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.
- * Compra de vehículo a nombre del empleado. Esta denominación incluye la usualmente denominada "caravana".
- * Asistencia médica e internamiento hospitalario.
- * Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.
- * Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.
- * Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas

por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la empresa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 40º.- Viviendas.

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

- a) En el supuesto de muerte del trabajador mientras viva el viudo sin contraer nuevas nupcias.
- b) En el mismo supuesto que se refiere el apartado anterior si no queda viudo, pero sí hijos menores de edad, durante un plazo de tres años o hasta que los hijos alcancen la mayoría de edad, si este hecho se produjera antes de cumplirse aquel plazo.
- c) En el supuesto de jubilación, mientras viva el jubilado, siempre que no tenga otra relación laboral o empleo y una vez fallecido, mientras viva el viudo sin contraer nuevas nupcias.

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

3.- Las Empresas, habida cuenta de la excepcionalidad y urgencia de las situaciones contempladas en este párrafo, atenderán las peticiones de préstamos

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

El plazo máximo de amortización de los préstamos será de 15 años, y en ningún caso podrán ser superiores a 7.500.000 pesetas. El tipo de interés, anual y variable, aplicable a estas operaciones, desde 1.1.2000, será el Mibor a un año, o valor de referencia que lo sustituya, más 0,25. El Mibor de cada año será calculado en base al valor medio existente el último día laborable del mes de octubre del año anterior.

En los préstamos de cuantía superior a 200.000 pesetas, el plazo mínimo exigible de amortización será de seis años.

Desde el 1 de enero del año 2000 los créditos existentes se actualizarán a lo establecido en el presente Convenio

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

¡Error! Marcador no definido.CONCEPTO	Desde 1.1.2000 hasta 31.12.2002	
	Pesetas	Euros
Dotación anual por empleado.....	43.873	263,68

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

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

Artículo 41º.- Absentismo.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva

protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Consecuentemente acuerdan:

1.- Como excepción a lo que establece el artículo 34 del presente Convenio, en las ausencias al trabajo alegando enfermedad, el personal dejará de devengar:

- En los tres primeros días de ausencia, el 20 por ciento de la retribución diaria.
- Del cuarto al décimo día, ambos inclusive, el 10 por ciento de la citada retribución.

2.- Cuando la situación de enfermedad dure más de quince días ininterrumpidos, se devengará la retribución íntegra desde el primer día de ausencia.

3.- En relación con el contenido del número 1. de este artículo, se entiende por retribución diaria la treintava parte de las percepciones que normalmente correspondieran al trabajador afectado, en el mes en que se produzca la ausencia, con excepción del plus de calidad de trabajo.

4.- De las situaciones de enfermedad aludidas, se excluyen las ausencias originadas por:

- hospitalización,
- intervención quirúrgica,
- descanso por maternidad.

5.- Con las cantidades dejadas de abonar por las ausencias mencionadas en el punto 1 de este artículo, se constituirá por cada año natural un fondo en cada Empresa que se destinará a complementar las percepciones de los trabajadores enfermos durante el segundo y tercer año de enfermedad, de forma que su retribución alcance la totalidad de la que percibiría en situación activa.

Con el exceso, en su caso, se satisfaría un subsidio por fallecimiento, que sería el cociente de dividir el montante total de dicho exceso, entre el número de empleados que, perteneciendo a la plantilla activa, hubieran fallecido en el mismo año natural que se computa, con un límite máximo por fallecido de 250.000 pesetas. Dicho subsidio, salvo designación expresa de cada empleado, lo percibirá su cónyuge; en su defecto sus hijos; en defecto de uno y otros, sus padres; y en defecto de todos los anteriores, quienes resulten sus herederos legales.

Si una vez satisfechos todos los subsidios producidos en el año natural, no se hubiera agotado el importe total a repartir, el remanente se acumularía de año en año.

Transcurrido el primer año de vigencia del Convenio, la Comisión Paritaria Interpretativa del mismo podrá estudiar y decidir otras aplicaciones distintas para este fondo.

Artículo 42º.- Ayuda escolar.

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

CAPITULO OCTAVO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43º.- Ingresos.

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

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

Artículo 44º.- Productividad.

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

Artículo 45º.- Formación.

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

Artículo 46º.- Uniformes.

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

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

2.- La tela de los uniformes que se entregarán anualmente al personal

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

CAPITULO NOVENO

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 47º.- Clasificación de faltas.

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

Artículo 48º.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1º Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
- 2º Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
- 3º El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
- 4º No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional de la Empresa.
- 5º No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
- 6º Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
- 7º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 49º.- Faltas graves.

- 1º Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
- 2º La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
- 3º Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
- 4º Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el Centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.
- 5º No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
- 6º La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
- 7º La retención, sin autorización del jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
- 8º Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
- 9º La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 50º.- Faltas muy graves.

- 1º La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 2º El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
- 3º La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de

actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.

- 4º El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
- 5º La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 6º La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
- 7º El abuso de autoridad por parte de los superiores.
- 8º El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
- 9º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 10º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 11º Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 12º La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 51º.- Régimen de sanciones.

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

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

Sanciones máximas

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

- a) Por faltas leves:
 - 1º Amonestación verbal.

- 2º Amonestación por escrito.
 - 3º Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
- 1º Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
 - 2º Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.
 - 3º Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a Niveles superiores.
 - 4º Pérdida temporal del Nivel pasando al inmediatamente inferior, incluso si comporta cambio de Grupo, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.
- c) Por faltas muy graves:
- 1º Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
 - 2º Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado.
 - 3º Pérdida definitiva del Nivel o Grupo con su repercusión económica.
 - 4º Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a Niveles superiores.
 - 5º Despido.

Artículo 52º.- Medidas cautelares.

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

CLAUSULAS ADICIONALES

Y

DISPOSICIONES FINALES

Cláusula adicional primera.

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

Cláusula adicional segunda.

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

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

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

Cláusula adicional tercera.

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

Cláusula adicional cuarta.

Las partes firmantes asumen y se adhieren al contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Se acuerda constituir la Comisión Paritaria Sectorial con las funciones establecidas en el citado Acuerdo.

Cláusula adicional quinta.

Los empleados que ostentasen la categoría de Jefe de 5ª A en 31-12-95 continuarán devengando trienios de antigüedad en el Grupo de Técnicos aunque no tengan poderes, con un límite de dos trienios a partir de 1-1-97, salvo que con posterioridad al 1-1-96 los recibieran o ascendieran de nivel, supuestos que determinarán la aplicación de la norma general del art. 16.2.

Cláusula adicional sexta.

En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de previsión social,

sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en los artículos 35, 36 y 37 del presente Convenio Colectivo.

Disposición final primera.

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

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

En los treinta días siguientes a su constitución, la Comisión aprobará su propio Reglamento, en el que, entre otros aspectos se regulará con la mayor precisión, todo lo referente a secretaría, convocatorias y reuniones.

Disposición final segunda.

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

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

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