

XX CONVENIO COLECTIVO DE BANCA (Anos 2005-2006)

CAPÍTULO I

DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1º.- Disposición preliminar.

1.- As referencias que nos artigos seguintes se fagan ao "Convenio" sen máis especificacións entenderanse feitas a este Convenio Colectivo.

2.- Cando neste Convenio se fala das "Empresas" sen outra precisión debe entenderse as Empresas bancarias ás que o Convenio afecta, conforme ao seu artigo 2º.

3.- As expresións "persoal" e "traballadores" utilizadas nos artigos seguintes comprenden a todos os empregados incluídos nos grupos a que se refire o artigo 7º do Convenio, salvo que do contexto dos artigos se deduza que se refiren soamente a algún ou algúns dos devanditos grupos.

Artigo 2º.- Ámbito de aplicación.

Este Convenio Colectivo regula e será de aplicación obrigatoria ás relacións laborais entre as Empresas bancarias, as Cámaras de Compensación Bancaria e cantas empresas usen a denominación de Banco sendo a súa actividade a de empresa bancaria, e o persoal con vinculación laboral efectiva nelas ao 1 de xaneiro de 2005 ou que ingrese con posterioridade.

Quedan excluídas as funcións de Alta Dirección, Alto Goberno ou Alto Consello, características dos seguintes cargos ou outros semellantes: Director Xeral, Director ou Xerente da Empresa, Subdirector Xeral, Inspector Xeral, Secretario Xeral... En todo caso, para a exclusión requírese de modo indispensable que a súa retribución sexa superior ao máximo establecido neste Convenio.

O seu ámbito territorial circunscribírase a todo o Estado.

O traballo que presten os traballadores españois contratados en España ao servizo de empresas bancarias españolas no estranxeiro regularase polo contrato celebrado para o efecto con submisión estrita á lexislación española.

O devandito traballador terá como mínimo os dereitos económicos que lle corresponderían de traballar en territorio español.

O traballador e o empresario poden someter os seus litixios á xurisdición española.

Artigo 3º.- Convenios anteriores.

Substitúe este Convenio o anterior, homologado pola Dirección Xeral de Traballo por Resolución do 18 de febreiro de 2004 e publicado no BOE o 10 de marzo do mesmo ano.

Artigo 4º.- Vixencia do Convenio.

A duración do presente Convenio estenderase desde o 1º de xaneiro de 2005 ata o 31 de decembro de 2006. A súa entrada en vigor terá lugar o mesmo día da súa publicación no BOE.

O prazo de vixencia a que se refire o parágrafo anterior prorrogarase tacitamente de ano en ano, salvo que o Convenio fose denunciado por calquera das Asociacións empresariais ou Sindicatos lexitimados para negociaren, de acordo co artigo 87 do Estatuto dos Traballadores. En calquera caso, a denuncia deberá ser efectuada no período comprendido entre o 1 de outubro e o 31 de decembro do ano en que acabe a súa vixencia ou a de calquera das súas posíbeis prórrogas.

Artigo 5º.- Cláusula xeral de compensacións e absorcións.

1.- O Convenio compensa e absorbe calquera mellora lograda polo persoal, ben a través doutros Covenios ou Normas de Obrigado Cumprimento, ben por decisións unilaterais das Empresas.

2.- Quedarán, así mesmo, absorbidos polo Convenio, na medida en que sexa posíbel, os efectos económicos que poidan derivarse de disposicións legais ou administrativas que entren en vigor con posterioridade ao asinamento do Convenio. Para efectos de practicar a absorción, compararanse globalmente a situación resultante da aplicación do Convenio e a que resulte das disposicións legais e administrativas, excluídas destas as que fosen simplemente aprobatorias doutros Convenios Colectivos.

Artigo 6º.- Unidade do Convenio.

O articulado do Convenio forma un conxunto unitario. Non serán admisíbeis as interpretacións ou aplicacións que, para efectos de xulgar sobre situacións individuais ou colectivas, avalfen illadamente as estipulacións convidas.

CAPÍTULO SEGUNDO

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 7º.- Grupos profesionais.

1. Técnicos. Son os que polos seus coñecementos e experiencia profesional teñen atribuídas funcións directivas, de apoderamento ou de responsabilidade executiva, coordinadora ou asesora, con autonomía, capacidade de supervisión e responsabilidade acordes ás funcións asignadas.

Quedan expresamente incorporados a este grupo os Titulados universitarios que sexan contratados para realizar especificamente os servizos que son habilitados polo seu título.

A asignación, modificación e cesamento de funcións dentro do Grupo de Técnicos é de libre designación por parte da empresa, sen prexuízo do mantemento do soldo do nivel consolidado.

Para efectos de retribución están distribuídos nos niveis I a VIII.

O Director dunha oficina bancaria terá como mínimo o Nivel VI.

2. Administrativos. Son aqueles traballadores que, posuíndo a formación suficiente, teñen atribuída a realización de traballos bancarios –administrativos ou de xestión–, aplicando os procedementos e instrucións recibidas, baixo directa supervisión xerárquica e con responsabilidade acorde ás tarefas encomendadas.

Quedan expresamente incorporados a este Grupo os cometidos atribuídos no XVI Convenio ás categorías de Oficiais e Auxiliares Administrativos e Telefonistas, así como os de marketing telefónico.

Para efectos de retribución están distribuídos nos niveis IX ao XI.

3. Servizos xerais. Está integrado por quen realice servizos e traballos non especificamente bancarios, tales como conserxería, vixilancia, conservación, limpeza e calquera outro de análoga natureza.

Para efectos de retribución están distribuídos nos niveis IX ao XII. O Nivel XII quedará reservado ao persoal de limpeza.

Artigo 8º.- Traballos de superior Grupo.

Os traballadores que realicen funcións dun Grupo profesional superior por un período de 6 meses nun ano ou 8 meses en dous anos, pasarán a pertencer ao novo Grupo profesional co nivel retributivo correspondente ao traballo desempeñado.

Artigo 9º.- Mobilidade funcional.

A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao Grupo profesional.

Os Técnicos aos que lles fosen retirados os poderes poderán desempeñar as funcións do Grupo Administrativo, en virtude de acordo coa empresa ou, no seu defecto, por decisión daquela con límite de tres anos, mantendo tanto a súa pertenza ao Grupo profesional como o soldo correspondente ao seu nivel.

Artigo 10º.- Ascensos.

A promoción do persoal a superior nivel e/ou Grupo producirase segundo as formas seguintes:

I. Por acordo entre o traballador e a Empresa.

II. Por antigüidade, computándose o tempo servido en cada Grupo e nivel do xeito seguinte:

1. No Grupo Administrativo pasarase ao nivel X transcorridos seis anos no nivel XI; e de igual modo do nivel X para co nivel IX.

Exclusivamente para efectos retributivos, o persoal do nivel IX con 24 anos de servizo no Grupo Administrativo quedará equiparado salarialmente ao nivel VIII mediante a percepción da diferenza de soldo entre ambos os niveis. Para estes efectos, tamén se computará o tempo que o traballador pertencese ao Grupo de Técnicos, sempre que no momento de cumprir os 24 anos de servizo pertenza ao Grupo Administrativo.

2. No Grupo de Servizos Xerais pasarase do nivel XI ao X e deste ao IX despois de prestar servizos seis anos en cada un dos primeiros.

III. Por capacitación, do xeito seguinte:

1. Cando menos un 10 por cento do cadro de persoal do Grupo Administrativo reservarse para empregados que desexen ascender ao nivel IX por capacitación, e outro 10 por cento dos empregados que estean no nivel XI do devandito Grupo para quen queira ascender ao nivel X por capacitación.

Nas porcentaxes do nivel IX e X por capacitación non se computarán os que alcancen tales niveis por antigüidade, de tal forma que unha vez cumprido o prazo sinalado os empregados por capacitación producirán vacante na súa respectiva porcentaxe, aínda que conservarán sempre os dereitos que por tal condición teñan recoñecidos.

Anualmente a empresa publicará en cada centro de traballo o correspondente censo de traballadores deste pechado a 31 de decembro. Ademais publicará os cálculos a que se refiren os dous parágrafos anteriores a nivel de empresa ao efectuar a oportuna convocatoria. Esta deberá realizarse dentro do primeiro semestre do ano seguinte ao peche do censo, tomando efecto os ascensos o 1 de xaneiro do citado semestre, mesmo se o prazo de realización se superase.

Poderán participar nestas promocións os empregados dos Grupos Administrativo e Servizos Xerais que contengan antigüidade de polo menos dous e catro anos respectivamente.

Cando un traballador do Grupo Servizos Xerais con nivel IX acceda ao nivel X do Grupo Administrativo, seralle mantido transitoriamente o soldo daquel. A diferenza entre ambos os soldos irase reducindo a medida que se produzan novos devengos de trienios e na contía destes, e o traballador percibirá o soldo do nivel a que ascendese a partir do momento en que o importe dos trienios devengados desde que ascendeu ao dito nivel sexa igual ou superior á citada diferenza de soldos.

2. As empresas quedan obrigadas a convocar anualmente un número de promocións ao nivel VIII do Grupo Técnico equivalente ao 20 por cento dos empregados incorporados dentro do ano ao citado nivel.

Poderá participar nestas promocións o persoal administrativo do nivel IX e X con tres anos de antigüidade no Grupo.

As empresas poderán efectuar as convocatorias que estimen oportunas ata un máximo de catro ao ano.

De non estar convocada para o 31 de decembro de cada ano a porcentaxe indicada, durante o primeiro semestre do ano seguinte realizaranse as oportunas convocatorias, tomando efectos os ascensos o 1 de xaneiro do citado semestre.

3. Os Tribunais, designados na forma que se establece no Artigo 11 do presente Convenio, efectuarán a selección e probas a que se refire o parágrafo seguinte.

4. A selección dos que desexen ascender e as probas de capacitación faranse procurando evitar esforzos memorísticos e prácticos que poidan resultar inútiles, de conciliar os aspectos teóricos e prácticos que sexan de interese nos programas, os cales deben darse a coñecer coa debida anticipación, e de asegurar o máximo acerto para a elección dos que o merezan polo seu espírito de traballo e servizo.

5. As empresas, aproveitando as vacantes que se produzan, procurarán destinar os empregados ascendidos por capacitación a traballos nos cales poidan exercer a capacidade que acreditaron.

6. O persoal que disfrute dunha excedencia para coidado de fillos menores ou familiares terá dereito a participar nos exames de promoción que se realicen no banco mentres estea nesta situación.

IV. Por decisión da empresa dentro do Grupo profesional, se comporta mellora para o traballador.

V. Os ascensos de nivel, salvo nos supostos de antigüidade e capacitación, consolidaranse aos seis meses de acceder a este.

VI. O persoal ascendido ao Nivel VIII non poderá percibir, a partir da data en que lle correspondería hipoteticamente a asimilación ao Nivel VIII por aplicación do parágrafo segundo do apartado II.1 deste artigo, cantidade inferior á que puidese corresponderlle por Convenio en tal situación. Mentres houberse tal diferenza, o seu importe figurará no recibo de haberes baixo o concepto “diferenza artigo 10.VI”.

Artigo 11º.- Tribunais de Exames.

A empresa designará o Tribunal que ten que xulgar os exames de capacitación, no que estarán representados os sindicatos.

Esta representación recaerá necesariamente nun empregado da propia empresa elixido polos sindicatos máis representativos, coa calidade de representante dos traballadores e que posúa como mínimo o nivel obxecto da convocatoria.

Todos os membros dos tribunais estarán equiparados nas súas facultades e obrigas.

CAPÍTULO TERCEIRO

RETRIBUCIÓN

Artigo 12º.- Conceptos retributivos.

1.- Durante a vixencia deste Convenio o réxime de retribucións do persoal estará integrado unicamente polos seguintes conceptos:

- a) Soldo.
- b) Aumentos por antigüidade.
- c) Gratificacións extraordinarias de Xullo e o Nadal.
- d) Participación en beneficios.
- e) Gratificacións e asignacións complementarias ou especiais.
- f) Estímulo á produción.
- g) Horas extraordinarias.
- h) Pluses.

2.- Os conceptos retributivos sinalados no parágrafo anterior terán o contido e alcance que se establecen nos artigos seguintes.

3.- Para efectos da aplicación dos artigos seguintes enténdese por "paga" ou "mensualidade" a doceava parte do soldo e dos aumentos por antigüidade que perciba efectivamente cada traballador.

Artigo 13º.- Soldos.

1.- Os soldos do persoal segundo o seu Nivel serán os que figuran nas seguintes táboas:

Grupo de Técnicos

Nivel	Desde 1.1.2005
I	29.079,41
II	25.144,70
III	21.266,21
IV	20.261,68
V	17.518,86
VI	16.403,42
VII	15.585,14
VIII	14.766,53

Grupo de Administrativos

Nivel	Desde 1.1.2005
IX	13.645,53
X	12.157,64
XI	10.924,53

Nivel	Desde 1.1.2005
IX	13.645,53
X	12.157,64
XI	10.924,53
XII (hora)	2,82

2.- Os soldos a que se refire o apartado anterior son anuais e faranse efectivos por doceavas partes aboábeis por mensualidades vencidas.

Artigo 14º.- Aumentos por antigüidade.

1.- Durante a vixencia do Convenio a retribución en función da antigüidade determinarase na forma establecida nos tres artigos seguintes.

2.- Non deben confundirse antigüidade e tempo de servizo efectivo na Empresa, de forma que a perda total ou parcial daquela non levará consigo, pois é elemento de feito, diminución deste.

3.- Sempre que o Convenio se refire a aumentos por antigüidade, a "trienios" ou a "percepcións por antigüidade" entenderase feita a referencia ás cantidades devengadas conforme aos artigos 15 e 16.

Artigo 15º.- Antigüidade na empresa.

1.- Durante a vixencia do Convenio rexerá un sistema de retribución complementaria en función da antigüidade na Empresa, que se regulará polo establecido nos parágrafos seguintes.

2.- Computarase a antigüidade na Empresa por trienios completos de servizo efectivo a esta ou recoñecido por ela.

Os trienios, e en xeral os aumentos por tempo de servizos, consideraranse vencidos en todo caso o primeiro día do mes en que o cumpra.

3.- As contías dos aumentos por antigüidade serán as que figuran na seguinte táboa:

	Contía á hora por cada trienio
	Desde 1.1.2005
Grupo Servizos Xerais - Nivel XII	0,15
	Contía anual por cada trienio
	Desde 1.1.2005
Persoal titulado con xornada incompleta	188,93

Resto do persoal	377,83
------------------	--------

4.- O importe dos trienios farase efectivo por doceavas partes, aboábeis por mensualidades vencidas, salvo o dos correspondentes aos operarios do Nivel XII, cunha contía mensual ou diaria que se fará efectiva en función do número de horas en que presten os seus servizos.

Artigo 16º.- Antigüidade no Grupo de Técnicos.

1.- Ademais dos trienios por antigüidade na Empresa, os Técnicos percibirán por cada tres anos completos de servizos efectivos nun mesmo nivel do seu Grupo, trienios da contía anual que figura na seguinte táboa:

Nivel	Desde 1.1.2005
I	431,37
II	328,47
III e IV	284,40
V	233,76
VI e VII	156,86
VIII	122,56

2.- Estes trienios no que respecta aos Técnicos de nivel I a VI inclusive unicamente se devengarán polo tempo en que posúisen ou posúan a condición de apoderados.

3.- Aos Técnicos de nivel I a VI que perdesen os seus poderes manteránselles os trienios de antigüidade no Grupo de Técnicos devengados ata a data da retirada de poderes. Ben entendido que, no sucesivo, non devengarán novos trienios desta natureza.

4.- Cando un Técnico cambie de Nivel dentro dos do seu Grupo, manteránselle os trienios que tivese nos niveis que estivese con anterioridade. Os devanditos trienios serán da contía correspondente ao Nivel en que o devengo se produciu. Se ao tempo de se producir o cambio tivese corrida unha fracción de trienio, esta computarase para efectos de devengo do primeiro trienio correspondente ao nivel a que pasase.

Os trienios de xefatura devengados antes do 1.1.96 percibiranse de acordo coa transposición á nova escala de niveis que figura en Anexo.

5.- Os trienios a que se refire este artigo satisfaranse por doceavas partes, aboábeis por mensualidades vencidas.

Artigo 17º.- Gratificacións extraordinarias de Xullo e o Nadal.

Todo o persoal en cada un dos meses de xullo e decembro terá dereito a unha gratificación extraordinaria.

A súa contía será equivalente á que na data da súa percepción lle corresponda mensualmente por soldo e por antigüidade e, naturalmente, na proporción que proceda se a súa permanencia na empresa fose inferior a un ano.

Artigo 18º.- Participación en beneficios.

1.- Durante a vixencia do Convenio o persoal percibirá unha participación en beneficios que se determinará na forma que establecen os parágrafos seguintes.

2.- Se o 10 por cento do montante do dividendo líquido aboado aos accionistas non superase na Empresa o importe dun cuarto de paga, tamén líquido, o persoal percibirá o equivalente a unha paga completa. Se o 10 por cento do dividendo líquido fose superior a un cuarto de paga e inferior a media paga, tamén líquidos, o persoal percibirá o importe de paga e cuarto, e así sucesivamente esta percepción se incrementará nos cuartos de paga necesarios para absorber, se é o caso por exceso, aquela diferenza.

En calquera caso e durante a vixencia do presente Convenio non se percibirá por este concepto un número de cuartos de paga inferior ao aboado por cada Empresa en 2004, nin superior a 15 cuartos de paga (3,75 pagas).

3.- A participación en beneficios do persoal dos bancos estranxeiros, bancos industriais e de negocios e Cámaras de Compensación Bancaria, aplicarase nos seguintes termos:

a) Bancos estranxeiros.- O persoal percibirá tantos cuartos de paga como o persoal do banco comercial de categoría nacional que máis percíbese por aplicación estrita do parágrafo 2 anterior.

b) Bancos industriais e de negocios, creados e transformados ao abeiro da Lei de Ordenación do Crédito e da Banca de 14 de abril de 1962.- Calcularase a media aritmética dos cuartos de paga que, por aplicación estrita do parágrafo 2 anterior, fosen satisfeitos polos bancos comerciais de categoría nacional. O número representado por esa media aritmética, arredondado se é o caso por exceso, será o número de cuartos de paga que percibirá o persoal destes bancos.

c) Cámaras de Compensación Bancaria.- Terá igual regulación que a dos bancos industriais e de negocios que figura no apartado b) anterior.

4.- A participación en beneficios a que se refiren os parágrafos anteriores considerarase devengada o 31 de decembro de cada ano, e farase efectiva na contía dunha paga completa en decembro de 2005 e 2006. O exceso que sobre a devandita contía puidese corresponder, conforme aos parágrafos anteriores, farase efectivo dentro do primeiro semestre do exercicio seguinte.

Artigo 19º.- Asignacións e gratificacións complementarias ou especiais.

1.- Durante a vixencia deste Convenio unicamente rexerán as asignacións e gratificacións complementarias ou especiais establecidas e reguladas neste, ou outras disposicións vixentes non modificadas ou suprimidas expresamente neste Convenio. O plus de transporte queda expresamente absorbido.

2.- O persoal con antigüidade inferior a tres anos encadrado no cadro de persoal das Empresas con Nivel XI do Grupo de Administrativos percibirá unha asignación transitoria, que se devengará por mensualidades nos doce meses naturais do ano, deixándose de percibir no momento en que cada interesado comece a devengar aumentos por antigüidade, coa contía anual que figura na seguinte táboa:

CONCEPTO	Desde 1.1.2005
Asignación transitoria	54,93

3.- A chamada compensación de festas suprimidas a que ten dereito o persoal integrado con anterioridade ao 7 de febreiro de 1958 e o ingresado con posterioridade á devandita data que a viñese percibindo como condición máis beneficiosa, determinarase sobre a base resultante de computar 14 pagas como dividendo. O divisor será 1.700.

4.- As indemnizacións por residencia, ademais de nas pagas ordinarias e extraordinarias de xullo e decembro, aboaranse tamén nas pagas fixas e garantidas que por calquera outro concepto perciba o persoal.

5. Os que a 31.12.95 posúen a categoría de Conserxes terán dereito a vivenda ou, en defecto desta, a unha asignación anual, que desde a entrada en vigor deste Convenio terá o mesmo tratamento de incremento porcentual que no futuro poidan ter as retribucións do art. 12º deste Convenio.

En consecuencia, a asignación anual é a que figura na seguinte táboa:

CONCEPTO	Desde 1.1.2005
Asignación conserxes	237,19

6. Plus transitorio.- Nas sucursais e axencias con autonomía operativa o apoderado que teña atribuída de modo específico a responsabilidade do funcionamento administrativo ou operativo desta percibirá un plus transitorio mentres estea no Nivel VIII ou VII, con contía anual que figura na seguinte táboa:

CONCEPTO	Desde 1.1.2005
Plus transitorio	508,62

A devandita cantidade farase efectiva por doceavas partes aboábeis por mensualidades vencidas.

Artigo 20º.- Horas extraordinarias.

1.- Conscientes as partes da grave situación de paro existente e co obxectivo de favorecer a creación de emprego, conveñen en reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias de conformidade cos seguintes criterios:

a) Horas extraordinarias habituais: redución progresiva.

b) Horas extraordinarias que veñan exixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade de que se trate: mantemento, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas pola Lei.

2.- O número de horas extraordinarias non poderá ser superior, en cada momento, ao establecido polas disposicións legais, salvo as traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes.

3.- A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria.

4.- As horas extraordinarias realizadas rexistraranse día a día nun caderno individual ou sistema similar, visado polo Xefe respectivo. O devandito caderno ou documento similar estará a disposición do traballador, ou no seu poder, cando as súas características o permitan.

5.- A Dirección da Empresa informará trimestralmente e por escrito ao Comité de Empresa, aos Delegados de Persoal e Delegados Sindicais sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e dos criterios máis arriba sinalados, a Empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

6.- Durante a vixencia do presente Convenio, para a determinación do valor da hora extraordinaria, partírase dun valor tipo para a hora ordinaria, obtido computando como dividendo o equivalente a 17,25 pagas (para estes efectos enténdese por paga a integrada polo soldo máis os aumentos por antigüidade, conceptos a) e b) do Artigo 12º). O divisor será a cifra de 1.700. Para o cálculo do divisor correspondente ao persoal con xornada menor da normal, o divisor anterior reducirase de acordo coa menor duración da xornada.

Sobre o valor así establecido aplicarase un incremento do 75 por cento.

Artigo 21º.- Estímulo á produción.

En concepto de estímulo á produción, o persoal percibirá media paga, que se fará efectiva nos meses de setembro de cada ano de vixencia do Convenio.

Artigo 22º.- Plus de calidade de traballo.

O importe deste plus, que refunde e substitúe os denominados pluses de estímulo á produción, plus especial de convenio por calidade de traballo e plus de asistencia e puntualidade, queda fixado nas contías anuais que figuran na seguinte táboa:

CONCEPTO	Desde 1.1.2005
Plus por calidade de traballo	1.814,45

As devanditas cantidades faranse efectivas por doceavas partes, aboábeis por mensualidades vencidas.

Cando a xornada de traballo do empregado fose inferior á normal, percibirá o plus proporcionalmente á xornada que realice, respectándose calquera situación máis beneficiosa que individualmente se viñese disfrutando en relación aos pluses aquí substituídos.

Artigo 23º.- Gardas.

1.- As gardas diúrnas en sábado, domingo ou día de festa terán carácter voluntario, salvo para quen estivese obrigado en 31.12.95. Unha vez aceptada a realización de gardas, o compromiso deberse manter cando menos durante un ano.

2.- A cada empregado anotaráselle o tempo en que as gardas que realice, e que serán sempre de oito horas, excedan da duración normal da xornada para os demais traballadores. O empregado terá dereito a que se lle conceda un día adicional de descanso cando o tempo anotado alcance, por acumulación dos excesos, un número de horas equivalente ao da xornada normal o día en que disfrute o descanso, ou a que mensualmente se lle aboe como horas extraordinarias o exceso de tempo traballado. A opción entre as dúas formas de compensación sinaladas corresponderalle ao traballador, que a exercerá dunha soa vez para todo o período de vixencia do Convenio.

3.- Ao que preste gardas diúrnas en sábado, domingo ou en día de festa, o descanso semanal compensatorio que, conforme á Lei lle corresponde, concederáselle nun día laborábel e, ademais, aboaráselle unha recarga do 75 por cento sobre o valor das horas traballadas nestes días.

Artigo 24º.- Pluses.

1.- Plus de polivalencia funcional.

O persoal do Grupo Administrativo percibirá un plus de polivalencia funcional, pagadeiro en doceavas partes mensuais, con contía anual que figura na seguinte táboa:

CONCEPTO	Desde 1.1.2005
Plus de polivalencia funcional	993,75

Excepcionalmente, os empregados que posuíran a categoría de Oficiais ou Auxiliares Administrativos a 31.12.95 e percibisen á mesma data algún ou algúns dos complementos expresamente suprimidos polo XVII Convenio, en contía superior á establecida na táboa anterior, continuarán percibindo o exceso, como complemento transitorio ata que a súa contía quede totalmente compensada cos incrementos do novo plus de polivalencia funcional.

2.- Plus de Servizos Xerais.

O persoal do Grupo Servizos Xerais percibirá un plus cunha contía anual, pagadeira en doceavas partes mensuais, que será a que figura na táboa seguinte:

CONCEPTO	Desde 1.1.2005
Plus de Servizos Xerais	993,75

Cando a xornada de traballo do empregado fose inferior á normal, percibirá o plus proporcionalmente á xornada que realice.

Estes pluses terán o mesmo incremento que os conceptos do art. 12.

CAPÍTULO CUARTO

XORNADA, VACACIÓNS E LICENZAS

Artigo 25º.- Xornada e horarios.

1.- A xornada máxima de traballo para o sector, en cómputo anual, será de 1.700 horas, nas que están computados como de traballo efectivo os 15 minutos diarios de descanso obrigatorio. A mencionada xornada máxima cumprirase de acordo coas xornadas e horarios de traballo do persoal que se definen neste mesmo artigo e a normativa de xeral aplicación.

2.- Mantense o horario continuado actualmente establecido, que será o seguinte:

- Luns a venres: 8 a 15 horas, nas que están computados como de traballo efectivo os 15 minutos diarios de descanso obrigatorio.

- Sábados: 8 a 13,30 horas, nas que están computados como de traballo efectivo os 15 minutos diarios de descanso obrigatorio.

- Libranza dos sábados comprendidos entre o 1 de abril e o 30 de setembro de cada ano.

3.- Alternativamente, establécese o horario partido que figura a seguir:

- Luns a xoves: 8 a 17 horas, con 1 hora de pausa para o xantar.

- Venres: 8 a 15 horas, nas que están computados como de traballo efectivo os 15 minutos diarios de descanso obrigatorio.

- Do 23-V ao 30-IX :

* Luns a venres: 8 a 15 horas, nas que están computados como de traballo efectivo os 15 minutos diarios de descanso obrigatorio.

- Libranza de todos os sábados do ano.

O horario partido será voluntario e ofrecerase por cada empresa aos empregados que estime conveniente. As aceptacións recibidas non poderán aplicarse en máis do 25 por cento dos centros de traballo de cada Empresa, nin supor máis do 25 por cento dos empregados de cada banco. A AEB comunicarlles aos Sindicatos asinantes do Convenio os centros afectados pola partición de horario que aquí se define e as relacións nominais dos empregados afectados en cada centro, a medida que os novos horarios vaian sendo implantados, así como as súas modificacións.

Desde o 1 de maio de 2005 aos empregados que realicen o horario partido definido neste punto en centros de traballo radicados en concellos de censo superior a 50.000 habitantes, aboaráselles por cada día en que efectivamente cumbran o devandito horario partido, en concepto de axuda alimentaria, a contía de 7,81 euros.

4.- As Empresas poderán establecer horarios, continuados ou non, distintos para o persoal directivo e auxiliar deste (incluídos os Choferes) no mínimo que precise, e para o persoal de produción (Xestores e Visitadores), así como adecuar o horario de servizo ao público e, polo tanto, o do mínimo de persoal indispensable para prestalo, ao que teñan outras entidades ou establecementos non bancarios de análoga función.

Subsistirá o sistema de quendas aplicábel aos servizos mecanizados.

5.- Os traballadores que tivesen xornadas especiais de duración máis reducida en relación á normal, manteranas coa mesma duración actual soamente se as devanditas xornadas fosen inferiores a sete horas, e terán dereito a entrar no traballo á mesma hora que o resto do persoal, xa que a saída anticipada se considera como condición de dereito máis beneficiosa.

6.- Excepcionalmente, nos días laborábeis que en cada caso integren a semana natural en que cada localidade celebre a súa Festa Maior anual, a xornada do persoal será de catro horas de traballo efectivo, e cando en determinadas localidades os días de festexos reais non coincidan cos da semana antes definida, poderán facerse as variacións necesarias para lograr esa coincidencia, sempre que estas supoñan o mesmo número de días laborábeis de redución horaria que correspondesen na citada semana natural. Para estas variacións será sempre necesario acordo formal previo da Comisión Paritaria.

7.- Declárase día de libranza non laborábel o Sábado Santo, para as Empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste Convenio.

Artigo 26º.- Vacacións.

I. O persoal incluído neste Convenio terá dereito anualmente a un período de vacacións retribuídas de vinte e tres días, no que non se computarán sábados, domingos nin festivos. O devandito disfrute poderá ser fraccionado ata en tres períodos, sendo preciso para o terceiro o acordo entre as partes. O persoal que disfrute ininterrompidamente de cando menos cinco días das súas vacacións fóra do período comprendido entre o 1 de abril e o 31 de outubro de cada ano, ambos incluídos, poderá ampliar as súas vacacións anuais nun día adicional.

As vacacións do persoal que ingrese, reingrese ou cese no transcurso do ano, serán proporcionais aos días traballados dentro do ano e disfrutaranse nos dous primeiros casos cando o permitan as necesidades do servizo.

O persoal que preste servizo nas Illas Canarias e que disfrute as súas vacacións na Península, terá unha ampliación de cinco días naturais no seu período de vacacións.

II. Período de disfrute de vacacións.

O período hábil para o disfrute das vacacións será o comprendido entre o 1 de marzo e o 30 de novembro, ambos inclusive, de cada ano. Non obstante, o persoal que o solicite, sempre que as necesidades do servizo o permitan, poderá tomar as súas vacacións nos restantes días do ano.

III. Cadros de vacacións.

Os cadros de vacacións deberán confeccionarse de forma que, salvo que acontezan circunstancias que aconsellen outra cousa, en cada un dos meses de marzo a novembro disfrute as súas vacacións o mesmo número de persoal do plantel de cada Dependencia, excluíndose o persoal do Grupo técnico.

Por Dependencia enténdese neste apartado o mesmo unha Oficina Bancaria que calquera das seccións en que está organizada, debendo estarse aos termos seguintes en canto á procedencia de facer o cadro de vacacións por Oficinas Bancarias ou por seccións:

- Que os servizos queden debidamente cubertos, procurando atender os desexos do traballador.
- Que a extensión do cadro de persoal e a organización por seccións da oficina permitan realizar o cadro por sección, sen prexuízo da coordinación que debe establecerse entre todas en relación ao problema xeral da oficina.

O persoal afectado por cada cadro de vacacións debe ter a posibilidade de coñecelo, porque se fixe no taboleiro de anuncios, ou de calquera outra forma que facilite o seu coñecemento, cando menos con dous meses de antelación á data de disfrute.

Terá preferencia para o disfrute das vacacións, salvadas as necesidades do servizo, o persoal con fillos ao seu cargo que o precise en época de vacacións escolares. Se houberse coincidencia neste punto, a preferencia outorgarase ao de maior antigüidade na Empresa.

Para estes efectos, enténdese por época de vacacións escolares a que en cada caso dispoña a Autoridade competente por razón de territorio, e por idade escolar a definida polo Ministerio de Educación e Ciencia como período legal de escolarización obrigatoria. Este período pode ampliarse ata dous anos máis, cando documentalmente se acredite que este tempo está a ser empregado para que o alumno conclúa o ciclo de ensino escolar obrigatorio.

Cando concorran dous ou máis traballadores que pretendan disfrutar as súas vacacións nas mesmas datas, dentro do período de vacacións escolares, elixirá sempre en primeiro lugar o máis antigo na Empresa, sempre que os traballadores con fillos en idade escolar, poidan disfrutalas dentro do período de vacacións escolares e de entre estes últimos terá preferencia o de maior antigüidade.

En caso de ter tamén a mesma antigüidade, terá dereito preferente o de maior idade.

Os traballadores que disfruten as súas vacacións en varios períodos, non terán preferencia para elixir o segundo ata que non elixise o primeiro o resto do persoal afectado polo cadro. De igual maneira se procederá no terceiro con relación ao segundo.

Os criterios de preferencia operarán dentro de cada un dos dous grupos seguintes:

- Primeiro grupo: Administrativos.
- Segundo grupo: Servizos Xerais.

As vacacións do persoal de cada un dos grupos indicados serán independentes das do outro.

IV. Vacacións do Grupo de Técnicos.

As vacacións do persoal do Grupo de Técnicos fixaranse de mutuo acordo entre a empresa e o traballador. Terase en conta, se é o caso, para o disfrute das vacacións o feito de ter fillos en idade escolar. Igualmente deberán coñecer o seu período de vacacións, polos medios habituais da empresa, cando menos con dous meses de antelación á data do seu disfrute.

V. Supostos de interrupción de vacacións.

Se durante o disfrute das vacacións o empregado sufrise internamento clínico, con ou sen intervención cirúrxica, ou enfermidade grave, xustificada e notificada á Empresa no prazo de vinte e catro horas, non se computarán para efectos de vacacións os días que durase o devandito internamento ou enfermidade. Neste suposto, os días de vacacións pendentes disfrutaranse cando as necesidades do servizo o permitan.

VI. Durante a vixencia do Convenio, cada traballador percibirá na data de comezo do seu período anual de vacacións unha cantidade en concepto de bolsa de vacacións, que terá o mesmo tratamento de incremento porcentual que no futuro poidan ter as retribucións do art. 12º, e a contía das cales será a que figure na seguinte táboa:

Período de disfrute de vacacións	Desde 1.1.2005
Meses de xuño, xullo, agosto ou setembro	123,90
Meses de marzo, abril, maio ou outubro	198,24
Resto dos meses	346,90

O importe da bolsa satisfarase en proporción aos días de cada período establecido na táboa anterior en que se disfruten as vacacións.

Artigo 27º.- Licenzas.

1.- As Empresas, a solicitude dos seus traballadores, concederánlles as seguintes licenzas retribuídas; sempre que non excedan de quince días ao ano:

a) Por matrimonio do propio traballador: 15 días ininterrompidos.

b) Por matrimonio de ascendentes, descendentes ou colaterais ata o terceiro grao: o día en que se celebre a cerimonia.

c) Por bautizo e primeira comunión de descendentes: media xornada correspondente ao día en que se celebre a cerimonia.

d) Dous días polo nacemento de fillo ou polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando por tales motivos o traballador necesite facer un desprazamento que o obrigue a pernoctar fóra da súa localidade, a licenza ampliarase ata dous días máis.

Adicionalmente, polo nacemento de fillo, un día máis de licenza a disfrutar dentro dos 30 días seguintes á data do nacemento.

e) Por falecemento de cónxuxe: tres días, que poderá ampliarse en dous días cando o traballador teña que facer un desprazamento que o obrigue a pernoctar fóra da súa localidade.

f) Por mudanza (mesmo as que se realicen dentro dunha mesma localidade): dous días, salvo cando se trate de traslado a/ou desde localidades situadas fóra da Península, caso no que a licenza será de tres días.

A licenza por matrimonio non computará para efectos do límite a que se refire o parágrafo primeiro deste mesmo apartado.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, previo aviso á Empresa e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

2.- No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrompida, ampliábeis no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou se é o caso da parte que reste do período de suspensión.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma

simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento (tanto preadoptivo como permanente), así como nos casos de partos prematuros ou hospitalización do fillo/a a continuación do parto, estarase ao estipulado nas normas legais vixentes.

Os períodos aos que se refire o presente apartado poderán disfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a Empresa e o traballador afectado.

3.- As traballadoras, pola lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, podendo utilizar unha ao principio e outra ao final da xornada. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou polo pai en caso de que ambos traballen. Con carácter alternativo a devandita ausencia poderá substituírse por un permiso retribuído de 15 días naturais a continuación do descanso de maternidade.

4.- Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo a algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha función retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario, entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

Tratándose do coidado directo de menores, poderase prorrogar esta redución de xornada ata o momento en que o menor cumpra os sete anos de idade, sempre e cando se viñese facendo uso desta os dous anos anteriores.

A redución de xornada contemplada neste apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de disfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos apartados 3 e 4 deste artigo, corresponderalle ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar ao empresario con quince días de antelación a data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

5.- Nos supostos de suspensión ou redución de xornada por obrigas familiares establecidos neste artigo, facilitarase o acceso ás actividades formativas.

6.- Concederase permiso para o acompañamento aos servizos de asistencia sanitaria de fillos menores de oito anos e de maiores de primeiro grao de consanguinidade e afinidade que non se poidan valer por si mesmos. Nestes supostos, por se tratar de permisos non retribuídos, o traballador e a empresa poderán establecer mecanismos de compensación horaria.

7.- O persoal con máis de dous anos de servizo efectivo na empresa poderá solicitar os seguintes permisos non retribuídos:

- Dunha semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, podendo ampliarse ata seis meses por accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. Este permiso non se poderá solicitar máis dunha vez cada dous anos.

- Entre un e seis meses para rematar estudos superiores ou doutoramentos.

Finalizado o período de permiso, levarase a cabo a reincorporación ao día seguinte da súa finalización, no mesmo posto de traballo que o empregado prestaba os seus servizos ao iniciar o permiso. O período de permiso non computa para efectos de antigüidade, implica a suspensión temporal do contrato e baixa temporal na Seguridade Social.

8.- Cada empregado terá dereito a catro xornadas de licenza retribuída por ano natural. Estas xornadas de licenza serán disfrutadas, unha vez salvadas as necesidades do servizo, nas datas acordadas entre a dirección da empresa e o empregado que teña que as disfrutar.

CAPÍTULO QUINTO

MOVEMENTOS DE PERSOAL

Artigo 28º.- Traslados.

A Empresa, á parte dos casos de sanción, poderá trasladar o seu persoal sempre que este dea o seu consentimento.

A falta de acordo e por necesidades do servizo poderá a Empresa trasladar, máis alá do límite derivado do radio de acción establecido no Artigo 30º do presente Convenio, dentro de cada un dos grupos profesionais, entre o 5 por cento máis moderno na Empresa e dentro deste a quen sufra menos prexuízo atendendo aos seguintes criterios e orde de prioridades:

1. Traslado anterior forzoso non disciplinario.
2. Minusválidos ou traballadores dependentes de tratamento médico que non poida ser impartido na praza de destino.
3. Número de fillos recoñecidos como beneficiarios pola Seguridade Social para efectos de asistencia sanitaria.
4. Proximidade xeográfica do posto a cubrir.

En calquera dos supostos a antigüidade na Empresa será determinante para fixar o traslado en caso de igualdade nas prioridades.

As Empresas favorecerán o coñecemento das vacantes que se pretendan cubrir ao abeiro do establecido anteriormente.

O traballador trasladado por necesidades do servizo terá preferencia para ocupar as vacantes do seu grupo profesional que no prazo de tres anos se produzan na praza da que fose trasladado.

Os gastos de traslado do empregado e familiares que con el convivan, así como os de traslado de bens mobles do traballador, serán por conta da Empresa.

As Empresas axudarán o traballador para que consiga vivenda na praza a que fose trasladado forzosamente.

Os traslados que solicite o persoal da Península que fose destinado a Canarias, Ceuta, Melilla ou o estranxeiro, permanecendo nelas máis de cinco anos, atenderanse con preferencia absoluta para a poboación da Península que desexe.

A Empresa notificará a decisión do traslado ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de 30 días á data da súa efectividade.

Artigo 29º.- Axudas de custo e comisións de servizos.

1.- As viaxes a que dean lugar as comisións serán por conta da Empresa.

2.- Desde a entrada en vigor deste Convenio, a contía diaria das axudas de custo a que se refire este artigo terá o mesmo tratamento de incremento porcentual que no futuro poidan ter as retribucións do Artigo 12º, e serán, como mínimo, as correspondentes segundo a seguinte escala:

AXUDAS DE CUSTO	Desde entrada en vigor do Convenio
Pernoctando fóra do domicilio propio	26,33
Cando se pernocte no domicilio propio	11,54

3.- En caso de que as Comisións de servizo se prolonguen máis de dous meses, o persoal terá dereito a unha licenza especial dunha semana, exclusivamente utilizábel para visitar os familiares cos que ordinariamente conviva. As viaxes correspondentes a estas licenzas serán a cargo das Empresas. Estas licenzas serán independentes das vacacións regulamentarias.

4.- Os representantes legais dos traballadores non poderán ser obrigados para o desempeño de Comisións de Servizo durante o tempo que desempeñen o seu cargo.

Artigo 30º.- Vacantes na mesma praza ou próximas.

As Empresas poderán cubrir as vacantes existentes, realizando cambios de posto de traballo, que non terán a consideración de traslado nin mobilidade xeográfica, dentro dunha mesma praza ou dun radio de 25 km. a contar desde o centro do concello onde os traballadores presten os seus servizos a 30 de xaneiro de 1996, ou desde onde se trasladen voluntariamente, e os ingresados con posterioridade desde onde sexan destinados.

A aplicación do radio de 25 km. non implicará o cambio entre as Illas.

No caso de que o cambio sexa a outra praza distinta da que viña prestando os seus servizos dentro do radio de 25 km., as empresas colaborarán na solución dos problemas derivados do transporte, que se poidan xerar como consecuencia da aplicación desta norma.

Sen mingua das facultades de organización do traballo das Empresas, estas, sempre que concorra a idoneidade dos solicitantes, terán en conta as peticións voluntarias e as circunstancias da proximidade domiciliaria do traballador.

Artigo 31º.- Cambio de posto de traballo por razón de embarazo.

Cando o traballo que realice unha muller encinta poida pór en perigo o embarazo, segundo prescrición facultativa, terá dereito a que se lle asigne un novo traballo nas condicións adecuadas, sen redución do salario, tornando ao posto anterior unha vez finalice a devandita situación. Durante o embarazo a traballadora non será obxecto de cambios de posto de traballo que impliquen destino a outro concello.

Artigo 32º.- Excedencias e reingresos.

1.- A excedencia voluntaria concederáselle ao persoal con máis de dous anos de servizo efectivo na Empresa, por período mínimo de seis meses e máximo de cinco anos.

O traballador, no prazo dun mes desde a súa solicitude, ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria. Os excedentes deberán solicitar o reingreso no último mes do prazo de duración da súa situación e os que non o fagan perderán todos os seus dereitos.

Para os efectos dos prazos sinalados anteriormente computarase como servizo efectivo o tempo de interrupción laboral por desempeño de cargos públicos.

2.- Estas excedencias non poderán solicitarse para prestar servizos a outro Banco, privado ou oficial, nin a Entidades ou Empresas competidoras da Banca tales como Institucións de Crédito, Caixas de Aforro, Caixas Rurais,

Sociedades de Financiamento, etc. O excedente que preste servizo a algunha destas Entidades, perderá todos os seus dereitos na Empresa bancaria do que proceda.

3.- O excedente voluntario que reingrese ocupará a primeira vacante do seu Nivel que se produza na mesma praza na que prestaba os seus servizos ao quedar en situación de excedencia. En tanto non exista a devandita vacante, poderá ocupar, se así o desexa, co soldo do seu Nivel consolidado, unha vacante de Nivel inferior na mesma praza, sempre que a Empresa acceda a iso, ou ser destinado a outra praza na que existise vacante do seu mesmo Nivel.

4.- O tempo de excedencia voluntaria non se computará a ningún efecto, pero si o de excedencia forzosa.

5.- Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto o sexa por natureza como por adopción ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a un ano, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ao establecido neste artigo será computábel para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a participación dos cales deberá ser convocado pola Empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o devandito prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Artigo 33º.- Persoal interino.

Enténdese por persoal interino aquel que se contrata para substituír a traballadores con dereito a reserva do posto de traballo, sempre que no contrato de traballo se especifique o nome do substituído e a causa da substitución.

O persoal interino non poderá permanecer en tal situación por tempo superior a tres anos, acumulándose para estes efectos os períodos servidos de forma intermitente no transcurso de seis anos consecutivos.

O persoal interino que preste servizo nunha mesma Empresa bancaria durante tres anos, terá dereito a un exame restrinxido para ser incluído no cadro de persoal da Empresa con carácter fixo, se o superase.

CAPÍTULO SEXTO

PRESTACIÓNS COMPLEMENTARIAS

Artigo 34º.- Enfermidade.

Con efectos desde a data de asinamento deste Convenio, o persoal de banca, en caso de enfermidade, terá dereito a percibir da empresa, durante dezaoto meses, unha percepción económica mensual total igual ao 100 por cento da que lle correspondería como se no devandito período estivese en activo, por aplicación do convenio colectivo. Non se percibirá en ningún caso, sumadas as prestacións económicas que poida outorgar a Seguridade Social e o complemento a cargo da empresa, unha cantidade superior á percepción económica anteriormente indicada.

Artigo 35º.- Incapacidade permanente total para a profesión habitual.

1.- As Empresas satisfarán aos traballadores que queden en situación de incapacidade permanente total para a súa profesión habitual ou incapacidade permanente absoluta para toda profesión, a partir da data en que se declare unha ou outra situación, unha cantidade tal que, sumada á pensión que o inválido perciba da Seguridade Social como consecuencia da súa actividade bancaria, lle supoña unha percepción total anual igual ao 100 por cento da que lle

correspondería como se na devandita data estivese en activo, por aplicación do Convenio, incluída a axuda familiar, e unha vez deducida a cota da Seguridade Social a cargo do traballador.

A Empresa aboará a cantidade ao seu cargo por doceavas partes en cada mes natural.

2.- A cantidade complementaria así determinada non se alterará en menos como consecuencia das revalorizacións de pensións da Seguridade Social acordadas con carácter xeral en tanto non varíe o grao da invalidez recoñecida. Pola contra, se con posterioridade ao recoñecemento dunha incapacidade permanente total para a profesión habitual tivese lugar, por revisión, o dunha incapacidade permanente absoluta para todo traballo, a pensión a cargo da Empresa reducirase na mesma contía en que se incrementen as prestacións a cargo da Seguridade Social.

3.- Terán igual consideración para os efectos desta cualificación, os maiores de 60 anos que estean afectados de enfermidade crónica que os impida asistir con asiduidade ao traballo e que se xubilen ao abeiro da disposición transitoria terceira do texto articulado da Lei da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 1/1994, do 20 de xuño.

4.- Cando a incapacidade dun empregado de Banca lle sobreveña como consecuencia de violencias exercidas sobre el estando en acto de servizo, a Empresa concederalle a cantidade establecida no punto 2 do artigo 38, cos aumentos que lle correspondesen durante o tempo que lle falta para cumprir sesenta e cinco anos; alcanzada esta idade, aplicaranse as disposicións sobre incapacidade, como se nesa data se lle declarase a mesma.

Artigo 36º.- Xubilación.

1.- O persoal ingresado na empresa antes do 8 de marzo de 1980 e que se estea en activo na data de entrada en vigor do presente Convenio colectivo, poderá ser xubilado a petición propia ou por decisión da empresa, desde o momento en que cumpra 65 anos de idade, coa prestación económica a cargo da Empresa que máis adiante se indica.

2.- O persoal ingresado na Empresa antes do 8 de marzo de 1980 e que estea en activo na data de entrada en vigor do presente Convenio colectivo, desde o momento que cumpra 60 anos de idade e conte con 40 ou máis anos de servizo efectivo na profesión, poderá xubilarse a petición propia, percibindo a prestación económica a cargo da Empresa que máis adiante se indica.

3.- O persoal ingresado na Empresa antes do 8 de marzo de 1980 e que estea en activo na data de entrada en vigor do presente Convenio colectivo, desde o momento que cumpra 60 anos de idade, aínda que non conte con 40 anos de servizo efectivo na Empresa, poderá ser xubilado por mutuo acordo con esta, coa prestación económica a cargo desta que máis adiante se indica.

4.- A prestación a cargo da Empresa, que se satisfará por doceavas partes aboábeis por mensualidades vencidas, determinarase aplicando a porcentaxe PE da fórmula que a seguir se insire, sobre as percepcións establecidas no Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual á data en que se produza a xubilación de cada empregado.

Fórmula:

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

A =	65 anos	100%
	60 a 64 anos con 40 de servizo	95%
	60 a 64 anos sen 40 de servizo	90%
B =	65 anos	100%
	64 anos	92%
	63 anos	84%
	62 anos	76%
	61 anos	68%
	60 anos	60%

SNA = Salario nominal de Convenio ao 31.12.87, anualizado, como se na devandita data tivese cumpridos cada empregado 60, 61, 62, 63, 64, ou 65 anos de idade, computando en tal salario os aumentos que, por aplicación e nas contías do Convenio vixente en 31.12.87, lle corresponderían, tanto por vencemento de trienios, como por ascensos por simple antigüidade, ata cada unha das idades mencionadas.

SS = Cota de Seguridade Social a cargo do empregado ao 31.12.87, anualizada, calculada tendo en conta o grupo de tarifa de cotización e a retribución que lle correspondería en cada unha das idades de xubilación comentadas no parágrafo precedente (SNA).

ΣBC = Suma de bases de cotización do empregado (período 1.1.81 a 31.12.87). Para estes efectos computaranse para determinar as bases de cotización na forma establecida legalmente, os haberes que teoricamente percíbise segundo o apartado (SNA), calculados coas táboas salariais vixentes en cada un dos anos de referencia, se tales haberes non chegasen ao tope de cotización para cada grupo de tarifa aplicábel en cada caso e para cada un dos anos computados. Se as devanditas retribucións superasen os topes mencionados, computaríanse como bases de cotización os comentados topes existentes en cada ano computado. As bases así determinadas, correspondentes ao período 1.1.1981 a 31.12.1985, indéxanse de acordo coa Disposición Transitoria terceira, número 1, letra C, na forma prevista no artigo 3º, punto 1, regra 2, da Lei 26/85 do 31 de xullo.

PE = Porcentaxe de prestación económica a cargo de Empresa.

$\left(B \frac{\Sigma BC}{84} 12 \right)$ = O valor máximo aplicábel desta expresión será de 2.631.300 (187.950 x 14), correspondente ao tope de prestación de xubilación da Seguridade Social.

5.- Excepcionalmente, ao persoal ingresado na Empresa antes do 8 de marzo de 1980 que estea en activo á entrada en vigor do presente Convenio e teña cumpridos 54 ou máis anos de idade ao 19 de maio de 1988, continuaralle sendo de aplicación o réxime de prestacións complementarias de xubilación establecido no Convenio colectivo suscrito o 26 de marzo de 1984, en lugar do exposto no punto 4 anterior.

6.- O persoal contratado polas Empresas a partir de 8 de marzo de 1980, terá á súa xubilación soamente os dereitos que en tal momento lle recoñeza a lexislación xeral que lle sexa de aplicación.

O contido no parágrafo precedente non afectará ao persoal que cambie de Empresa e tivese vinculación laboral efectiva con calquera das comprendidas no ámbito de aplicación do presente Convenio ao 31 de decembro de 1979.

A acreditación desta última circunstancia, que corresponderá sempre ao traballador, outorgaralle os dereitos comprendidos nos cinco primeiros números deste mesmo artigo.

Artigo 37º.- Viuvez e orfandade.

a) Viuvez:

1.- Establécese unha pensión complementaria a favor dos viúvos dos traballadores falecidos -en activo ou en situación de xubilados ou inválidos- a partir de 1969.

2.- A contía da devandita pensión de viuvez é complementaria da que corresponda polo Réxime Xeral da Seguridade Social, debendo alcazar a suma de ambas as cantidades o 50 por 100 da base que se determina no apartado seguinte.

3.- A base para o cálculo da pensión de viuvez será o total de percepcións do causante, deducidas as cotas ao seu cargo da Seguridade Social, no momento do falecemento, derivadas da aplicación do Convenio, incluída a axuda familiar.

No suposto de que o falecido se encontrase en situación de xubilado ou inválido, a base mensual virá determinada pola pensión de xubilación ou invalidez que percíbise da Seguridade Social, máis, se é o caso, a prestación que polo mesmo concepto percíbise da Empresa.

4.- Para ser considerados beneficiarios desta pensión será preciso:

- Que o viúvo reúna as condicións exixidas no Réxime Xeral da Seguridade Social.

- Malia o anterior, os viúvos que non cumprise 40 anos e non teñan fillos gozarán dos beneficios indicados e coas mesmas exixencias.

5.- Extinguirase automaticamente a pensión complementaria de viuvez cando deixase de percibir e se extingue a pensión de viuvez que regulamentariamente lle corresponda da Seguridade Social.

b) Orfandade:

1.- Queda establecida unha pensión complementaria nos casos de orfandade producidos a partir de 1969, que ascenderá ao 20 ou ao 30 por cento (esta última porcentaxe cando se trate de orfandade total) sobre as bases que se determinarán de igual forma que nos casos de viuvez.

2.- A pensión complementaria de orfandade así establecida aplicarase por cada un dos fillos que reúnan os requisitos que exige a Lei de Seguridade Social e disposicións complementarias.

3.- Cando o orfo sexa cualificado como minusválido conforme ás disposicións vixentes, a prestación estenderase ata a súa recuperación, con independencia da idade, sempre que estea incapacitado para o traballo e perciba a prestación de orfandade do organismo correspondente da Seguridade Social.

c) Limitación para estas pensións complementarias:

A acumulación dos complementos de pensións por viuvez e orfandade non poderá superar en ningún caso o 100 por cento das percepcións do causante no momento do falecemento derivadas da aplicación do Convenio, tanto se estaba en activo como xubilado.

Artigo 38º.- Falecemento en acto de servizo.

1.- A Empresa concederá aos viúvos e/ou orfos do traballador que faleza como consecuencia das lesións sufridas estando en acto de servizo a cantidade establecida no punto 2, sempre que no falecemento concorran as seguintes condicións:

a) Que entre a prestación estrita do servizo e o feito da morte exista un indubidábel nexo de causalidade ou ocasionalidade.

b) Que as lesións causantes da morte se produzan:

1º. Ou por acontecemento fortuíto debido a un axente físico exterior, salvo que se trate dun sinistro que, pola súa natureza ou xeneralidade, non sexa racionalmente referíbel ás condicións en que se presta o servizo, ou séndoo, escape á orde do humanamente previsíbel.

2º. Ou por actos propios do que resulte vítima, salvo que pola súa parte mediase impericia, imprudencia ou inobservancia de obrigas.

3º. Ou por actos dun terceiro.

2.- A cantidade a satisfacer pola Empresa será a que por todos os conceptos retributivos establecidos no Convenio percíbese o traballador no momento do seu falecemento, deducida, se é o caso, a renda que puidese percibirse se o risco estivese cuberto polo Seguro Obrigatorio de Accidentes de Traballo ou por calquera sistema de aseguramento establecido ou concertado pola Empresa. Para estes efectos, se o Seguro dese lugar a unha entrega de capital, estimarase a renda nun 6 por cento deste.

A Empresa aboará a cantidade ao seu cargo por doceavas partes en cada mes natural.

3.- Cando o falecemento dun empregado de Banca lle sobreveña como consecuencia de violencias exercidas sobre el estando en acto de servizo, a Empresa concederlles aos viúvos e/ou orfos do traballador falecido a cantidade establecida no punto 2 do presente artigo, cos aumentos que lle corresponderían durante o tempo que lle faltase para cumprir os sesenta e cinco anos.

Artigo 39º.- Idade de xubilación.

Sen prexuízo do establecido no artigo 36 e cos obxectivos de procurar a mellora da estabilidade no emprego, a transformación de contratos temporais en fixos, o sostemento do emprego, a contratación de novos traballadores ou calquera outros que se dirixan a favorecer a calidade do emprego, a xubilación terá lugar a petición propia ou por decisión da Empresa desde o momento en que o traballador cumpra 65 anos de idade e sempre que reúna os requisitos exixidos para causar a correspondente pensión pública da Seguridade Social.

CAPÍTULO SÉTIMO

BENEFICIOS SOCIAIS

Artigo 40º.- Anticipos e empréstimos ao persoal.

1.- Previa petición motivada, calquera traballador terá dereito a que se lle anticipe, coa maior brevidade posíbel, a mensualidade correspondente ao mes en curso.

2.- A contía dos empréstimos que as Empresas lles concedan aos seus traballadores non poderá superar o importe de nove mensualidades e terán que se destinar a cubrir necesidades perentorias xustificadas. Para estes efectos entenderanse como perentorias as necesidades motivadas polas seguintes causas:

- * Matrimonio
- * Traslado fóra da praza.
- * Falecemento do cónxuxe ou fillos.
- * Obras en vivenda en razón de ruína inminente.
- * Tramitación de divorcio, separación ou nulidade matrimonial.
- * Nacemento e adopción de fillos.

As causas citadas, que dispensan da proba de perentoriedade, non son excluíntes, podendo existir outras dunha perentoriedade, en troca, que deberá ser probada.

3.- O empregado terá dereito á concesión de empréstimos:

a) Co límite máximo de nove mensualidades, para atender peticións formuladas polas seguintes causas:

- * Obras e reformas no domicilio habitual do empregado.
- * Asistencia médica en caso de enfermidade grave con internamento hospitalario.

b) Co límite máximo de cinco mensualidades, para atender peticións formuladas polas seguintes causas:

- * Adquisición de mobiliario, utensilios domésticos e electrodomésticos.
- * Merca de vehículo a nome do empregado. Esta denominación inclúe a usualmente denominada "caravana".
- * Pagamento do seu IRPF e gastos de escritura, rexistro, IVE e plusvalía por adquisición da súa vivenda habitual.
- * Imposto de Transmisións Patrimoniais.
- * Reparación de avarías de vehículo a nome do empregado, non producidas por accidente, e sempre que se utilice habitualmente ao servizo da empresa.
- * Gastos sanitarios e asistencia médica correspondentes a atencións que non precisen internamento hospitalario ou enfermidades non graves con internamento hospitalario.
- * Gastos derivados de estudos de posgrao de fillos do empregado.

O empregado terá que xustificar que o empréstimo concedido se utilizou para o fin solicitado.

4.- Non se terá dereito á concesión dun novo empréstimo dos definidos neste artigo en tanto houbese outro en vigor.

Cando estea pendente parte do empréstimo concedido ao abeiro do número 3, e xurda algunha das causas específicas reseñadas no número 2, concederase o empréstimo que poida corresponder pola nova necesidade, cancelándose, coa concesión, o saldo anterior pendente.

5.- Non se poderá exixir amortización superior ao 10 por cento da total das percepcións.

6.- Os anticipos e empréstimos a que se refire este artigo non devengan xuros.

7.- Non existe incompatibilidade entre os anticipos do punto 1. e os empréstimos dos puntos 2. e 3. anteriores.

Artigo 41º.- Vivendas.

1.- As Empresas que de acordo coas disposicións vixentes tivesen arrendadas vivendas aos seus traballadores, sendo a relación laboral o determinante do arrendamento, non promoverán o desafiuzamento dos inquilinos por cesación firme e definitiva da relación laboral nos seguintes casos:

a) No suposto de morte do traballador mentres viva o viúvo sen contraer novas nupcias.

b) No mesmo suposto a que se refire o apartado anterior se non queda viúvo, pero si fillos menores de idade, durante un prazo de tres anos ou ata que os fillos alcancen a maioría de idade, se este feito se producise antes de cumprirse aquel prazo.

c) No suposto de xubilación, mentres viva o xubilado, sempre que non teña outra relación laboral ou emprego e unha vez falecido, mentres viva o viúvo sen contraer novas nupcias.

2.- O establecido no parágrafo anterior non se aplicará cando sexa unha vivenda que a súa ocupación polos traballadores veña, máis que da condición laboral de tales, dos específicos cargos que desempeñan (caso de Conserxes e Directivos).

3.- As Empresas, tendo en conta da excepcionalidade e urxencia das situacións contempladas neste parágrafo, atenderán as peticións de empréstimos para adquisición de vivendas que poidan formular os traballadores que teñan que desalojar as vivendas de que sexan arrendatarios, sempre que iso fose debido ás causas 1ª e 2ª de excepción á prórroga establecida no artigo 62 da vixente Lei de Arrendamentos Urbanos. Así mesmo, atenderán preferentemente as peticións daqueles que teñan dereito de tento ou retracto para adquirir a vivenda de que fosen arrendatarios e dos que fosen trasladados forzosos, conforme ao Artigo 28 do Convenio Colectivo.

O prazo máximo de amortización dos empréstimos será de 15 anos, e en ningún caso poderán ser superiores a 75.000 €. O tipo de xuro, anual e variábel, aplicábel a estas operacións, desde 1.1.2004, será o Mibor a un ano, ou valor de referencia que o substitúa, máis 0,25. O Mibor de cada ano será calculado con base no valor medio existente o último día laborábel do mes de outubro do ano anterior.

Desde o 1 de xaneiro do ano 2005 os créditos existentes actualizaranse ao establecido neste Convenio.

4.- Para a adquisición de primeira vivenda, ou cambio desta por venda da anterior, as Empresas concederán empréstimos nas mesmas condicións de contía, amortización e xuro sinalados, destinando a iso cada ano a cantidade en euros resultante de multiplicar o número de traballadores que constitúen o cadro de persoal ao 31 de decembro do ano anterior á data da petición, pola contía que figura na seguinte táboa:

CONCEPTO	Desde 1.1.2005
Dotación anual por empregado	350

Se as concesións destes empréstitos non totalizasen a cifra así calculada, a diferenza non se acumulará para o ano seguinte.

5.- Nos supostos anteriores, os traballadores, en caso de causaren baixa na empresa, aboarán a contía pendente do empréstito ou constituirase hipoteca, coas condicións xerais de cliente para a cantidade pendente de amortizar.

Artigo 42º.- Axuda escolar.

Recoméndase ás Empresas que non o teñan na actualidade, o estudo e establecemento dalgún sistema de bolsas ou axuda escolar para os fillos dos seus traballadores.

CAPÍTULO OITAVO

DISPOSICIÓNS VARIAS

Artigo 43º.- Ingresos.

1.- O ingreso dos empregados farase de acordo coa lexislación vixente.

Co fin de facilitar a maior transparencia e información nos procesos de selección de persoal nos ingresos en que medie proba colectiva ou que se produzan con carácter sistemático e estandarizado no transcurso dun ano, as empresas facilitaránlle á representación sindical con carácter previo a seguinte información: perfil profesional requirido, contidos das diferentes probas de selección e obxectivos destas. Así mesmo, informarase á representación sindical dos seus resultados.

2.- Coa finalidade de favorecer o emprego estábel e as posibilidades de contratación directa no sector, as empresas que durante o ano natural manteñan unha media ponderada do 90% de emprego fixo, tomando para a devandita media ponderada os datos mensualmente, poderanse acoller durante o seguinte ano natural e dentro dos límites dispoñíbeis por convenio colectivo, isto é, unha duración máxima de doce meses nun período de dezaioito meses, aos criterios establecidos no apartado 1.b do Art. 15 do Estatuto dos Traballadores.

Para tales efectos as empresas que fagan uso da ampliación sinalada no parágrafo anterior informarán cando menos anualmente sobre a súa aplicación, facilitando os datos oportunos, á representación dos traballadores.

Esta posibilidade aplicarase para os contratos que se formalicen a partir da data de entrada en vigor deste convenio colectivo.

Artigo 44º.- Conciliación da vida familiar e laboral.

Nos dereitos dos traballadores con responsabilidades familiares e, especialmente, nas circunstancias que arrodean a muller traballadora terase en conta polas empresas na organización do traballo a Lei de conciliación da vida familiar e laboral.

Artigo 45º.- Produtividade.

As partes asinantes do presente Convenio comparten e asumen a preocupación por mellorar a produtividade do sector.

Artigo 46º.- Garantía de igualdade de oportunidades e non discriminación entre as persoas.

1.- As relacións laborais nas empresas deben estar presididas pola non discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, adhesión sindical ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

2.- Os dereitos establecidos neste Convenio afectan por igual ao home e a muller de acordo coas disposicións vixentes en cada momento. Ningunha cláusula deste Convenio poderá ser interpretada en sentido discriminatorio nos grupos profesionais, condicións de traballo ou remuneración entre traballadores dun e outro sexo.

3.- As empresas realizarán esforzos tendentes a lograr a igualdade de oportunidades en todas as súas políticas, en particular a igualdade de xénero. Neste sentido as empresas facilitarán anualmente á representación sindical os datos relativos a sexo, antigüidade na empresa, grupo e nivel profesional segundo se establece no artigo 7º, de xeito que poida seguirse unha evolución dos cadros de persoal desde unha perspectiva de xénero.

Artigo 47º.- Formación.

Informarase anualmente á representación sindical dos traballadores dos plans de formación da empresa.

Os representantes dos traballadores terán acceso a actividades formativas e á reciclaxe tanto durante o seu mandato como ao concluír este.

Igualmente se facilitará o acceso a cursos de reciclaxe ás persoas que se incorporen despois de excedencia ou diminución de xornada por obrigas familiares.

Artigo 48º.- Comunicacions sindicais.

As empresas, sempre que dispoñan de intranet como ferramenta usual de traballo e de información aos seus traballadores, porá a disposición das representacións sindicais con presenza nos Comités de empresa dun sitio particular, habilitado para cada sindicato, no que poidan difundir as comunicacións que periodicamente dirixan aos seus afiliados e traballadores en xeral, dentro do seu ámbito de representación.

Estas zonas particulares serán recursos independentes de xestión documental, de acceso público do cadro de persoal e, exclusivamente, de consulta para o persoal, con posibilidade de aviso de novidade dentro do propio portal sindical.

O mantemento das publicacións será responsabilidade dos administradores que cada Sindicato designe para o efecto e de acceso restrinxido a tal fin.

Os devanditos comunicados deberán ter contido estritamente laboral e relacionado directamente co exercicio das funcións de representación legal dos traballadores, sen que poida utilizarse a outros fins, e estará suxeito aos mesmos controis técnicos e, se é o caso, de salvagarda legais fixados pola Lei de Protección de Datos de Carácter Persoal, ao igual que toda a información que se difunde a través destes novos medios técnicos nas empresas.

O contido da información do sitio particular de cada sindicato aterase ao previsto no art. 4.2.e) do Estatuto dos Traballadores, tanto respecto ás persoas como ás institucións.

En correspondencia con esta facilidade no ámbito da empresa suprimíranse os taboleiros de anuncios, agás naqueles centros de traballo onde non se teña acceso á intranet.

Artigo 49º.- Uniformes.

As roupas do persoal uniformado de Servizos Xerais serán custeadas polas Empresas, que determinarán todo o relacionado co seu uso e conservación.

1.- Este persoal terá dereito a que o fornezan anualmente de dous pares de zapatos.

2.- A tea dos uniformes que se entregarán anualmente ao persoal uniformado, alternando o do inverno co do verán, será adecuada ao clima da praza respectiva. A elección do xénero téxtil e do calzado farase previa audiencia dos representantes do persoal.

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 50º.- Clasificación de faltas.

A Empresa poderá sancionar os traballadores que incumpran as súas obrigas laborais, de acordo coa cualificación de faltas que se establece no presente convenio, ou que resulten equiparábeis, clasificándose as faltas en leves, graves e moi graves.

Artigo 51º.- Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

- 1º Os atrasos na entrada e os adiantos na saída do traballo, inxustificados e que non cheguen a seis nun mes.
- 2º Ausentarse do traballo sen causa que o xustifique nin contar con permiso do superior inmediato sempre que non exceda dunha hora, e que non afecte gravemente ao servizo.
- 3º O trato incorrecto ou descortés ao público ou aos compañeiros de traballo.
- 4º Non lle comunicar á Empresa coa debida dilixencia os cambios de residencia, así como variacións na situación familiar que poidan ter incidencia na Seguridade Social, Facenda Pública, acción asistencial ou réxime obrigacional da Empresa.
- 5º Non informar os superiores, nas primeiras horas da xornada, das causas de inasistencia ao traballo, salvo que haxa motivos xustificados que o impidan.
- 6º Neglixencia no cumprimento dos deberes laborais, cando non causen ou derive prexuízo aos intereses da Empresa.
- 7º Faltar ao traballo un día sen causa xustificada.

Artigo 52º.- Faltas graves.

- 1º Faltar ao traballo, sen causa xustificada, dous días nun período de dous meses.
- 2º A neglixencia no cumprimento dos deberes laborais, cando cause ou derive prexuízo grave aos intereses da Empresa.
- 3º Os atrasos na entrada e os adiantos na saída do traballo, inxustificados e que excedan de cinco nun mes; ou que se reiteren nun período de tres meses superando o seu número o de oito, previa advertencia ao traballador; ou que a suma daqueles supere as horas dunha das súas xornadas laborais nun trimestre.
- 4º Interromper ou perturbar o servizo, sen xustificación legal, realizando ou permitindo no Centro de traballo calquera actividade allea ao interese da Empresa.
- 5º Non lle comunicar á Empresa feitos presenciados ou coñecidos que causen ou poidan causar prexuízo grave aos intereses da Empresa.
- 6º A ocultación maliciosa de erros propios e de atrasos producidos no traballo que causen prexuízo á Empresa.
- 7º A retención, sen autorización do xefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., ou a súa aplicación, destino ou usos distintos dos que sexan procedentes.
- 8º Rexistrar a presenza doutro traballador valéndose da súa ficha, sinatura, cartón de control ou alterando os controis de entrada e saída ao traballo.

9º A reincidencia ou reiteración en falta leve, dentro dun período de tres meses, cando mediase sanción por escrito, salvo as reguladas no punto 1 de faltas leves, que se rexerán polo establecido no punto 3 deste apartado de graves.

Artigo 53º.- Faltas moi graves.

1º A transgresión da boa fe contractual así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.

2º A fraude ou deslealdade nas xestións encomendadas ou a apropiación, furto ou roubo de bens propiedade da Empresa, de compañeiros ou de clientes. Así mesmo, a realización destes últimos feitos sobre calquera outra persoa dentro das dependencias da Empresa.

3º A simulación de enfermidade ou accidente, así como a realización de actividades incompatíbeis coa situación de baixa por enfermidade ou accidente.

4º O quebranto ou violación de segredos de obrigada reserva.

5º A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.

6º A infracción ás normas da Empresa, cometida co propósito de ocultar, falsear ou enmascarar a verdadeira situación e natureza dos estados contábeis ou dos riscos contraídos.

7º O abuso de autoridade por parte dos superiores.

8º O acoso sexual nos termos establecidos na Lei.

9º A indisciplina ou desobediencia no traballo.

10º A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.

11º As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballen na Empresa ou aos familiares que convivan con eles.

12º A reiteración ou reincidencia en falta grave nun período de doce meses, sempre que mediase sanción por escrito.

Artigo 54º.- Réxime de sancións.

Correspóndelle á Empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado neste Convenio. De toda sanción, salvo a amoestación verbal, darase traslado por escrito ao interesado, que deberá acusar recibo ou asinar o recibido da comunicación, sen que iso supoña conformidade cos feitos.

Malia o establecido neste capítulo, a empresa, atendendo ás circunstancias concorrentes, poderá aplicar ás faltas calquera das sancións previstas para tipos de inferior gravidade, sen que tal diminución da sanción implique variación na cualificación da falta.

Sancións máximas

As sancións máximas que se poderán impor en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

1º Amoestación verbal.

2º Amoestación por escrito.

3º Suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

b) Por faltas graves:

1º Suspensión de emprego e soldo de ata vinte días.

2º Traslado forzoso a poboación distinta da de residencia habitual do empregado, por un prazo máximo de tres anos, dentro da mesma provincia. Para estes efectos non se computarán as suspensións do contrato de traballo.

3º Inhabilitación temporal, por prazo de ata dous anos, para pasar a Niveis superiores.

4º Perda temporal do Nivel pasando ao inmediatamente inferior, mesmo se comporta cambio de Grupo, coa súa repercusión económica, por un prazo máximo dun ano.

c) Por faltas moi graves:

1º Suspensión de emprego e soldo de ata seis meses.

2º Traslado forzoso a poboación distinta á de residencia habitual do empregado.

3º Perda definitiva do Nivel ou Grupo coa súa repercusión económica.

4º Inhabilitación temporal por prazo de ata catro anos, para pasar a Niveis superiores.

5º Despedimento.

Artigo 55º.- Medidas cautelares.

1. A Empresa, cando sexa necesario para un mellor coñecemento do verdadeiro alcance e natureza dos feitos, poderá decretar cautelarmente a suspensión de emprego do traballador afectado por un prazo máximo de dous meses, estando este a disposición da Empresa durante o tempo de suspensión.

2. A empresa velará pola consecución dun ambiente adecuado no traballo, libre de comportamentos indesexados de carácter ou connotación sexual, e adoptará as medidas oportunas para o efecto.

Con independencia das accións legais que poidan inducirse ao respecto ante calquera instancia administrativa ou xudicial, o procedemento interno e informal iniciarase coa denuncia de acoso sexual ante unha persoa da dirección da empresa.

A denuncia dará lugar á inmediata apertura de expediente informativo por parte da empresa, especialmente encamiñado a saber dos feitos e impedir a continuidade do acoso denunciado, para o que se articularán as medidas oportunas para o efecto, quedando a empresa exonerada da posíbel responsabilidade por vulneración de dereitos fundamentais.

Poñerase en coñecemento inmediato da representación dos traballadores a situación creada, se así o solicita a persoa afectada.

Nas pescudas a efectuar non se observará máis formalidade que a de dar trámite de audiencia a todos os intervinientes, practicándose cantas dilixencias poidan considerarse conducentes ao esclarecemento dos feitos acontecidos.

Durante este proceso –que deberá estar substanciado nun prazo máximo de dez días– gardarán todos os actuantes unha absoluta confidencialidade e reserva, por afectar directamente á intimidade e honorabilidade das persoas.

A constatación da existencia de acoso sexual no caso denunciado dará lugar, entre outras medidas, sempre que o suxeito activo estea dentro do ámbito de dirección e organización da empresa, á imposición dunha sanción.

Cláusula adicional primeira.

A Asociación Española de Banca poderá negociar con cada unha das Centrais Sindicais, que tendo lexitimación suficiente formalmente o solicitase, os termos do exercicio da súa acción sindical no ámbito de aplicación deste Convenio.

Cláusula adicional segunda.

A requirimento das Centrais ou Sindicatos que subscriben este Convenio, as Empresas de máis de 250 traballadores incluídas no seu ámbito de aplicación, descontarán na nómina mensual dos seus traballadores afiliados ás devanditas Centrais ou Sindicatos, e previo requirimento destes, o importe da cota sindical correspondente.

O traballador interesado na realización de tal operación remitiralle á Dirección da Empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, a Central ou Sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta de Caixa de Aforros á que debe ser transferida esta cantidade. As Empresas efectuarán as devanditas detraccións, salvo indicación en contra, durante períodos dun ano.

A Dirección da Empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na Empresa, se a houbese.

Cláusula adicional terceira.

As partes asinantes deste Convenio, ante a crecente implantación das técnicas de informática, a correcta utilización das cales favorece tanto a produtividade como, mesmo, a comodidade do traballo, manifestan a súa intención de que estas técnicas non deriven cara a efectos contrarios dos pretendidos por unha posible utilización deficiente. En tal sentido, prestarase unha especial atención ós aspectos de seguridade e hixiene que as citadas técnicas puidesen ofrecer, incluídos os oftalmolóxicos.

Cláusula adicional cuarta.

Acórdase adaptar a actual Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua ás funcións establecidas no Real Decreto 1046/2003, do 1 de agosto, polo que se regula o subsistema de formación profesional continua.

Cláusula adicional quinta.

No texto do Convenio utilizouse o masculino como xenérico para englobar os traballadores e traballadoras, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas de xénero existentes, co fin de non realizar unha escrita demasiado complexa.

Cláusula adicional sexta.

No ámbito de cada empresa, mediante acordo coa representación dos traballadores, poderanse regular ou establecer sistemas de previsión social, substitutivos ou complementarios, distintos do establecido nos artigos 35, 36 e 37 do presente Convenio Colectivo.

Cláusula adicional sétima.

1. Revisión con efectos económicos desde 1 de xaneiro de 2006.

No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estadística rexistrase ao 31 de decembro de 2005 unha variación acumulada respecto ao 31 de decembro de 2004 superior ao 2,85 por cento, efectuarse unha actualización salarial polo exceso sobre a indicada cifra.

A dita revisión salarial será o resultado de adicionar a todos os conceptos retributivos do artigo 12 deste Convenio ao 31 de decembro de 2005 o exceso de IPC antes descrito e devengarase con efectos económicos o 1 de xaneiro de 2006.

2. Incremento salarial para 2006.

Para o ano 2006 e con efectos económicos desde 1 de xaneiro de 2006, aplicarase o 2,65 por cento a todos os conceptos retributivos do artigo 12 deste Convenio, que resulten da actualización salarial do apartado anterior.

3. Revisión con efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2007.

No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo establecido polo Instituto Nacional de Estadística rexistrase ao 31 de decembro de 2006 unha variación acumulada respecto ao 31 de decembro de 2005 superior ao 2,65 por cento, efectuarase unha actualización salarial polo exceso sobre a indicada cifra.

A dita revisión salarial será o resultado de adicionar a todos os conceptos retributivos do artigo 12 deste Convenio para 2006, o exceso de IPC antes descrito e devengarase con efectos económicos o 1 de xaneiro de 2007.

Disposición final primeira.

Con idéntico prazo de vixencia do Convenio, constituirase unha Comisión co cometido específico de coñecer e pronunciarse sobre cantas cuestións de interpretación sobre o estipulado neste lle sexan formalmente sometidas.

Esta Comisión estará composta por un máximo de 12 membros, dos cales cada unha das partes asinantes designará un máximo de 6; cando menos 2 dos membros designados por cada parte deberán ter pertencido á Comisión Negociadora do Convenio.

Nos trinta días seguintes á súa constitución, a Comisión aprobará o seu propio Regulamento, no que, entre outros aspectos, se regulará coa maior precisión, todo o referente a secretaría, convocatorias e reunións.

Disposición final segunda.

Durante a vixencia do Convenio constituirase unha Comisión de “Estudo e análise do Convenio colectivo”, integrada polas partes asinantes deste; o seu primeiro cometido será redactar o seu regulamento e establecer os medios, tanto humanos como materiais, para desenvolver o seu traballo. As conclusións ás que chegue esta Comisión serán remitidas á Comisión Negociadora do Convenio Colectivo de Banca.

ANEXO

**TRANSPOSICIÓN DOS TRIENIOS DE XEFATURA DEVENGADOS
ANTES DO 1.1.1996 Á NOVA ESCALA DE NIVEIS**

SITUACIÓN ANO 1995	SITUACIÓN NOVA
Trienios de xefatura	Nivel
Xefe 1ª	I
Xefe 2ª	II
Xefe 3ª	III - IV

Xefe 4 ^a	VI - VII
Xefe 5 ^a	VI - VII
Xefe 6 ^a	VIII

Índice do XX Convenio colectivo de Banca

CAPÍTULO PRIMEIRO.- Disposicións xerais

- 1º Disposición preliminar
- 2º Ámbito de aplicación
- 3º Convenios anteriores
- 4º Vixencia do Convenio
- 5º Cláusula xeral de compensacións e absorcións
- 6º Unidade do Convenio

CAPÍTULO SEGUNDO.- Clasificación profesional

- 7º Grupos profesionais
- 8º Traballos de superior Grupo
- 9º Mobilidade funcional
- 10º Ascensos
- 11º Tribunais de exames

CAPÍTULO TERCEIRO.- Retribucións

- 12º Conceptos retributivos
- 13º Soldos
- 14º Aumentos por antigüidade
- 15º Antigüidade na empresa
- 16º Antigüidade no Grupo de Técnicos
- 17º Gratificacións extraordinarias de Xullo e o Nadal
- 18º Participación en beneficios
- 19º Asignacións e gratificacións complementarias ou especiais
- 20º Horas extraordinarias
- 21º Estímulo á produción
- 22º Plus de calidade de traballo
- 23º Gardas
- 24º Pluses

CAPÍTULO CUARTO.- Xornada, vacacións e licenzas

- 25º Xornada e horarios
- 26º Vacacións
- 27º Licenzas

CAPÍTULO QUINTO.- Movementos de persoal

- 28º Traslados
- 29º Axudas de custo e comisións de servizos
- 30º Vacantes na mesma praza ou próximas
- 31º Cambio de posto de traballo por razón de embarazo
- 32º Excedencias e reingresos
- 33º Persoal interino

CAPÍTULO SEXTO.- Prestacións complementarias

- 34º Enfermidade
- 35º Incapacidade permanente total para a profesión habitual
- 36º Xubilación
- 37º Viuvez e orfandade
- 38º Falecemento en acto de servizo
- 39º Idade de xubilación

CAPÍTULO SÉTIMO.- Beneficios sociais

- 40° Anticipos e empréstimos ao persoal
- 41° Vivendas
- 42° Axuda escolar

CAPÍTULO OITAVO.- Disposicións varias

- 43° Ingresos
- 44° Conciliación da vida familiar e laboral
- 45° Produtividade
- 46° Garantía de igualdade de oportunidades e non discriminación entre as persoas
- 47° Formación
- 48° Comunicacións sindicais
- 49° Uniformes

CAPÍTULO NOVENO.- Réxime disciplinario

- 50° Clasificación de faltas
- 51° Faltas leves
- 52° Faltas graves
- 53° Faltas moi graves
- 54° Réxime de sancións
- 55° Medidas cautelares

CLÁUSULAS ADICIONAIS

- Primeira.- Pactos de acción sindical
- Segunda.- Desconto cota sindical
- Terceira.- Técnicas informáticas
- Cuarta.- Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua
- Quinta.- Redacción en xénero masculino
- Sexta.- Previsión social substitutiva ou complementaria
- Sétima.- Garantía salarial

DISPOSICIÓN FINAIS

- Primeira.- Comisión interpretativa
- Segunda.- Comisión de estudo e análise do Convenio colectivo

ANEXO I

Transposición dos trienios de xefatura devengados antes do 1.1.1996 á nova escala de Niveis