XXIII CONVENIO COLECTIVO DE BANCA 2015 - 2018

ÍNDICE

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES 5
Artículo 1.- Disposición preliminar. 5
Artículo 2.- Ámbito de aplicación. 5
Artículo 3.- Convenios anteriores. 5
Artículo 4.- Vigencia del Convenio 6
Artículo 5.- Cláusula general de compensaciones y absorciones. 6
Artículo 6.- Unidad del Convenio. 6
CAPÍTULO SEGUNDO DEONTOLOGÍA y RESPONSABILIDAD SOCIAL 7
Artículo 7.- Deontología de la profesión. 7
Artículo 8.- Responsabilidad social e Inversión socialmente responsable. 8
CAPÍTULO TERCERO EMPLEO 9
Artículo 9.- Profesionalidad y calidad del empleo. 9
Artículo 10.- Contratos eventuales. 9
Artículo 11.- Nivel de acceso a la profesión. 10
Artículo 12.- Criterios y procedimientos en procesos de reordenación. 10
CAPÍTULO CUARTO CLASIFICACION PROFESIONAL 12
Artículo 13.- Cualificación y motivación profesional. 12
Artículo 14.- Clasificación profesional 2. Grupo único: Técnicos de Banca 12
Artículo 15.- Promoción a Nivel superior y equiparación salarial. 14
Artículo 16.- Movilidad funcional. 15
CAPÍTULO QUINTO RETRIBUCIONES 16
Artículo 17.- Conceptos retributivos. 16
Artículo 18.- Salario Base de Nivel. 16
2.1. En las Empresas con 17,25 o más pagas devengadas a 31 de diciembre de 2014, así como en las de nueva creación y en las que se establezcan en España o se adhieran al presente Convenio Colectivo a partir de su entrada en vigor: 17
2.2. En las Empresas con un número de pagas devengadas a 31 de diciembre de 2014, comprendido entre 15,75 y 17,00: 17
2.2.1. En las Empresas con 17,00 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014: 17
2.2.2. En las Empresas con 16,75 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014: 17
2.2.3. En las Empresas con 16,50 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014: 18
2.2.4. En las Empresas con 16,25 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014: 18
2.2.5. En las Empresas con 16,00 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014: 18
2.2.6. En las Empresas con 15,75 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014: 19
Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre. 19
Artículo 20.- Aumentos por antigüedad. 19
Artículo 21.- Antigüedad en la Empresa. 20
Artículo 22.- Antigüedad en el Grupo de Técnicos. 20
Artículo 23.- Participación en beneficios. 21
Artículo 24.- Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales. 23
Artículo 25.- Guardias. 25
Artículo 26.- Retribuciones en especie. 25

CAPÍTULO SEXTO TIEMPO DE TRABAJO 26
Artículo 27.- Jornada y horarios. 26
Artículo 28.- Vacaciones. 27
Artículo 29.- Licencias. 29
Artículo 30.- Licencias por embarazo y maternidad. 30
Artículo 31.- Permiso de lactancia. 31
Artículo 32.- Licencias por paternidad. 31
Artículo 33.- Licencias y excedencias para cuidado de familiares. 32
Artículo 34.- Reducción de jornada. 32
Artículo 35.- Otras licencias. 33
CAPÍTULO SÉPTIMO MOVIMIENTOS DE PERSONAL 34
Artículo 36.- Traslados. 34
Artículo 37.- Dietas y comisiones de servicios. 35
Artículo 38.- Coberturas de servicios en la misma plaza o próximas. 35
Artículo 39.- Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo. 36
Artículo 40.- Excedencias y reingresos. 36
CAPÍTULO OCTAVO PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS 38
Artículo 41.- Enfermedad. 38
Artículo 42.- Incapacidad permanente total para la profesión habitual. 38
Artículo 43.- Jubilación. 39
Artículo 44.- Viudedad y orfandad. 41
a) Viudedad: 41
b) Orfandad: 42
Artículo 45.- Seguro de vida. 42
Artículo 46.- Fallecimiento en acto de servicio. 43
Artículo 47.- Edad de jubilación. 43
Artículo 48.- Remisión a los acuerdos de Empresa. 44
CAPÍTULO NOVENO BENEFICIOS SOCIALES 45
Artículo 49.- Anticipos al personal. 45
Artículo 50.- Préstamos sin interés. 45
Artículo 51.- Préstamos para adquisición de vivienda. 46
Artículo 52.- Viviendas arrendadas con motivo de la relación laboral. 47
CAPÍTULO DÉCIMO IGUALDAD Y CONCILIACIÓN 48
Artículo 53.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 48
Artículo 54.- Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. 48
Artículo 55.- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo. 49
Artículo 56.- Protección contra la violencia de género. 50
CAPÍTULO UNDÉCIMO SALUD LABORAL 52
Artículo 57.- Prevención de riesgos laborales. 52
CAPÍTULO DUODÉCIMO DERECHOS SINDICALES 54
Artículo 58.- De los derechos sindicales y garantías del ejercicio de la función sindical. 54
Artículo 59.- Acción Sindical en Ámbito Sectorial. 54
Artículo 60.- Derechos de información a la RLT. 55
Artículo 61.- Formación. 55
Artículo 62.- Comunicaciones sindicales. 55
Artículo 63.- Información de plantillas. 56
Artículo 64.- Cuotas Sindicales. 56
Artículo 65.- Elecciones sindicales. 56
CAPÍTULO DECIMOTERCERO RÉGIMEN DISCIPLINARIO 57
Artículo 66.- Clasificación de faltas. 57
Artículo 67.- Faltas leves. 57

Artículo 68.- Faltas graves. 57
Artículo 69.- Faltas muy graves. 58
Artículo 70.- Régimen de sanciones. 58
Artículo 71.- Medidas cautelares. 59
DISPOSICIONES TRANSITORIA, ADICIONAL Y FINALES 60
Disposición transitoria 60
1. Conceptos retributivos. 60
2.- Sueldos. 60
3.- Aumentos por antigüedad 61
4.- Antigüedad en la Empresa. 61
5.- Antigüedad en el Grupo de Técnicos. 62
6.- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad. 63
7.- Participación en beneficios. 63
8.- Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales. 64
9.- Estímulo a la producción. 65
10.- Plus de calidad de trabajo. 65
11.- Pluses. 66
12.- Bolsa de vacaciones. 66
13.- Diferencia artículo 10.VI. 66
Disposición adicional. 66
Disposición final primera. Comisión Paritaria. 67
Disposición final segunda. Comisión de estudio y análisis del Convenio Colectivo para su adaptación a la realidad del sector. 68
Anexo 69

CAPÍTULO PRIMERO
Disposiciones generales

Artículo 1. 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

3. Las expresiones «personal» y «trabajadores» o «trabajadoras» utilizadas en los artículos siguientes comprenden a todos los empleados y las empleadas que presten servicio en alguna de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito 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 cuántas 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 de enero de 2015 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/a General, Director/a o Gerente de la Empresa, Subdirector/a General, Inspector/a General, Secretario/a 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 preste el personal contratado 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 personal tendrá como mínimo los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español. Los trabajadores o trabajadoras y el Empresario pueden someter sus litigios a la jurisdicción española.

Artículo 3. Convenios anteriores.

Sustituye el presente Convenio al anterior, homologado por la Dirección General de Empleo por Resolución de 19 de abril de 2012 y publicado en el «BOE» del 5 de mayo del mismo año.

Artículo 4. Vigencia del Convenio.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el «BOE».

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 1 de octubre y el 31 de diciembre del año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

Artículo 5. 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 6. 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.

CAPÍTULO SEGUNDO
Deontología y responsabilidad social

Artículo 7. Deontología de la profesión.

El ejercicio de la actividad bancaria, y su especial relevancia en el desarrollo económico y social, exige del personal bancario y de las Empresas un comportamiento especialmente íntegro, y un alto nivel de calidad profesional y de servicio.

Este comportamiento tiene que caracterizarse por un alto nivel de calidad, que viene determinado tanto por la legislación vigente como por una conducta profesional sujeta a principios deontológicos definidos como los valores y normas éticas que se han de interiorizar para alcanzar, mantener y mejorar el nivel de profesionalidad y ética que reclaman la clientela y la sociedad.

En consecuencia, la conducta profesional de las plantillas, en el desempeño de sus funciones, viene caracterizada por las siguientes pautas:

- Cumplimiento tanto de las leyes, normas, reglamentos y contratos, como de los valores y principios éticos, evitando posibles situaciones de conflicto de interés con la clientela o terceras personas.
- Guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos y especialmente protegidos se conozcan en el ejercicio de la actividad profesional.
- Respetar, en las relaciones con la clientela y con las personas que trabajan en nuestro entorno, a la persona y a su dignidad y para ello se pondrá especial cuidado en no ejercer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión, convicción ideológica, política o religiosa, afiliación sindical, orientación sexual, educación, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- Trabajar en todo momento con la diligencia, honestidad, honorabilidad, prudencia, transparencia y responsabilidad que requiere la profesión, evitando cualquier comportamiento que suponga descrédito de la misma.

Corresponde a cada Entidad definir el método por el cual transmitirá a su plantilla los principios y valores éticos que deben marcar la cultura y buen hacer bancarios en aras a promover las mejores prácticas profesionales.

Cualquier instrucción y/o comportamiento contrarios a los principios éticos establecidos en este artículo podrán ser puestos, por cualquier persona de la plantilla, en conocimiento de la entidad por los cauces habilitados expresamente para ello, a efectos de que se valore y analice la adecuación o no de dichas instrucciones a las buenas prácticas bancarias que deben regir la profesión.

Los Sindicatos presentes en la Empresa también podrán recoger las dudas, solicitudes o denuncias de la plantilla sobre estos temas para, después de un análisis de su pertinencia, poder hacerlas suyas y trasladarlas a la Dirección, a través de los canales específicos establecidos en cada Empresa para la interlocución con la Representación Legal de los Trabajadores.

En todo caso, la Empresa establecerá las suficientes garantías de confidencialidad e indemnidad así como de protección de la identidad, de acuerdo con la LOPD, de la persona que comunica cualquier hecho o situación presuntamente contrario a los principios aquí recogidos.

Artículo 8. Responsabilidad social e Inversión socialmente responsable.

1. Las políticas de responsabilidad social son de aplicación generalizada en el sector financiero, e inciden en los impactos sociales de su actividad en clientes, empleados, accionistas, inversores, proveedores o comunidades locales en las que se opere. Las memorias de RSE contribuyen a explicar las aportaciones de las Empresas a la sociedad y a autoanalizar su nivel de éxito y de reconocimiento en las mismas.

Los Sindicatos vienen expresando reiteradamente su interés en esta materia y participan en los diversos organismos, observatorios y ponencias que impulsan las políticas de responsabilidad social en sus diversas modalidades.

2. Ambas partes, partiendo del carácter voluntario de la implantación de la RSE, acuerdan colaborar de la manera más amplia posible en su desarrollo:

a) En las Empresas donde se apliquen estas políticas, en los trabajos y procesos de elaboración de la Memoria RSE, y si se trata como grupo de interés el de los empleados, también se considerará como representantes del mismo a los Sindicatos firmantes del Convenio con presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores.

b) La inversión socialmente responsable es una de las vertientes de RSE más relevantes del sector financiero, en todo su ámbito de negocio. En los Planes de Pensiones de Empleo se recomienda que las respectivas Comisiones de Control faciliten la adopción de criterios de Inversión Socialmente Responsable, así como su seguimiento y valoración.

CAPÍTULO TERCERO
Empleo

Artículo 9. Profesionalidad y calidad del empleo.

1. Los niveles de exigencia, de competencia y de calidad en el trabajo bancario comportan un nivel equivalente de calidad en el empleo. La estabilidad y calidad en el empleo están directamente relacionadas con la fortaleza, solidez, productividad y competitividad de cada Empresa, así como con la rápida adaptación en cada momento a las circunstancias de mercado y necesidades de negocio.

El contrato indefinido, la formación continua, la evaluación permanente de la actividad y el reconocimiento de la profesionalidad son características propias del empleo en el sector bancario. Las Empresas promoverán la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, y la carrera profesional, y fomentarán políticas de formación a lo largo de toda la trayectoria profesional, como factor clave de competitividad e innovación.

Las Empresas utilizarán preferentemente la contratación estable para la cobertura de necesidades de servicio estructurales y recurrentes, limitando la contratación temporal a lo estrictamente necesario para los supuestos tasados en la legislación para cada tipo de contrato.

2. Sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en la normativa legal, artículos 64.2.b y 64.5 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 10.3.1, de la LOLS, en el ámbito de cada Empresa se facilitará a los Sindicatos firmantes del presente Convenio información periódica, al menos trimestralmente, sobre la evolución y perspectivas del empleo en la misma, y en todo caso cuando modificaciones organizativas puedan tener repercusión sobre el empleo, pudiendo constituirse con tal finalidad canales específicos de interlocución con dicha Representación.

3. La selección y contratación de empleadas y empleados se realizará de acuerdo con la legislación vigente, basándose en principios de idoneidad y adecuación persona-puesto de los candidatos, y asegurando un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación. Se valorará, en su caso, la experiencia adquirida por las personas que hayan realizado prácticas becadas o formativas, o contratos temporales en la propia Empresa.

4. En el ámbito de cada Empresa, en el supuesto de no poder alcanzar por la vía de la contratación directa, la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, regulada en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, se realizará mediante las medidas alternativas previstas en la legislación vigente.

Artículo 10. Contratos eventuales.

Con la finalidad de favorecer el empleo estable y las posibilidades de contratación directa en el sector, las Empresas que durante el año natural mantengan una media ponderada del 90 % de empleo fijo, tomando los datos mensualmente para dicha media ponderada, podrán acogerse durante el siguiente año natural y dentro de los

límites disponibles por Convenio colectivo, esto es, una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses, a los criterios establecidos en el apartado 1.b del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, las Empresas que hagan uso de la ampliación señalada en el párrafo anterior informarán al menos anualmente sobre su aplicación, facilitando los datos oportunos, a la representación sindical.

Artículo 11. Nivel de acceso a la profesión.

Con la finalidad de favorecer el empleo estable y las posibilidades de contratación directa en el sector, se habilita a partir del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio, un nuevo Nivel profesional con las siguientes características:

a) Contrato indefinido.
b) Periodo de prueba: seis meses.
c) Clasificación como «Nivel de acceso», dentro del Grupo profesional único de «Técnicos de Banca», que se establece en el Capítulo Cuarto de este Convenio.
d) Ascenso a Nivel 11, a los veinticuatro meses, como máximo, de permanencia en el Nivel de acceso.
e) Funciones: Administrativas-Comerciales y de Gestión Comercial en oficinas de la Red, Administrativas y Técnicas en centros de Servicios Centrales, quedando excluidas expresamente las que comporten otorgamiento de poderes o dirección de personas.
f) Salario. El conjunto de las percepciones de Convenio en cómputo anual será el que se detalla en la siguiente tabla y se abonará en catorceavas partes iguales: doce en las mensualidades ordinarias y las dos restantes como gratificaciones extraordinarias semestrales de junio y diciembre respectivamente.

	Durante 2016	Durante 2017	Durante 2018
Primer año	18.000,00	18.270,00	18.589,73
Segundo año		19.700,00	20.044,75

g) Antigüedad: el tiempo servido en este Nivel de acceso computa a todos los efectos como antigüedad en la Empresa.
h) En ningún caso, el salario de este Nivel se tomará como referencia sobre la que aplicar beneficios de reducción salarial en otro tipo de contratos que se puedan realizar en la Empresa.

Artículo 12. Criterios y procedimientos en procesos de reordenación.

En el actual contexto económico, ambas partes comparten que es una prioridad la defensa del empleo en el sector, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo, promoviendo la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de las Empresas, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento. En este contexto,

elementos como la moderación salarial y el esfuerzo permanente de adaptación de las plantillas, contribuyen positivamente a esta finalidad.

Por ello, si durante la vigencia del Convenio fuera necesario abordar procesos de reordenación o reestructuración de plantillas de alcance colectivo, las partes acuerdan promover la negociación de las medidas a adoptar, en base a los siguientes criterios:

- En los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de las Empresas, la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como, entre otras, la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Antes de acudir a los procedimientos legales previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas abrirán un proceso previo, y limitado en el tiempo de negociación con las representaciones sindicales sin la exigencia de los requerimientos de dichos artículos y en el bien entendido de que se facilitará la información suficiente y pertinente para el adecuado desarrollo de las negociaciones.
- Tanto en los procesos de integración como en los de reestructuración de Entidades, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe.
- Las Empresas promoverán la formación de su personal con el objeto de que puedan realizar otras funciones distintas de las que vinieran realizando con el fin de mejorar su empleabilidad.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá entre sus competencias conocer con carácter general la evolución del empleo en el conjunto de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO CUARTO
Clasificación profesional

Artículo 13. Cualificación y motivación profesional.

El desarrollo profesional se configura como elemento motivador para mantener y mejorar niveles de excelencia en el trabajo. Para hacerlo lo más objetivo posible, en las Empresas se alcanzarán acuerdos o, en su caso, se adoptarán prácticas tendentes a:

- Promover iniciativas orientadas a la difusión de itinerarios formativos que puedan favorecer el desarrollo profesional, tanto en sentido vertical, de promoción, como horizontal, de cambio de áreas organizativas.
- Fomentar la participación de los distintos colectivos en los planes de formación, reservando acciones específicas para los colectivos menos formados.
- Promover la igualdad de oportunidades mediante planes de carrera orientados a la promoción, a Niveles o funciones, del género con menor representación y facilitando la información y participación de la representación sindical, tanto en el diseño como en el seguimiento de los planes e itinerarios formativos.

Artículo 14. Clasificación profesional.

1. Con efectos 1 de enero de 2017 entrará en vigor un nuevo sistema de clasificación profesional, considerando un Grupo profesional único, denominado «Técnicos de Banca», con un primer «Nivel de acceso» y otros once Niveles retributivos. Hasta dicha fecha se mantendrá vigente el sistema de clasificación profesional previsto en el capítulo II del XXII Convenio Colectivo de Banca.

2. Grupo único: Técnicos de Banca.

2.1 A efectos de retribución se encuadrarán en los Niveles comprendidos entre el 1 y el 8, ambos inclusive, a quienes, por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, superiores de gestión, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Tendrán que encuadrarse en cualquiera de estos Niveles aquellas personas con titulación universitaria que sean contratados por las Empresas para realizar específicamente funciones que requieran legalmente la titulación que acrediten.

2.2 Quedarán encuadrados en los Niveles retributivos entre el 9 y el 11 aquellos trabajadores y trabajadoras que poseyendo la formación suficiente, tengan atribuida la realización de trabajos bancarios administrativos, de marketing telefónico o de gestión general o comercial de carácter básico o que no cumpla con los requisitos especificados en el apartado 2.4 aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

2.3 En la estructura de la red de oficinas comerciales, el Director o Directora de una oficina bancaria tendrá como mínimo el Nivel salarial 6.

2.4 A partir del 1 de enero de 2017, el personal con dedicación a la función de gestión comercial especializada, tendrá como mínimo el Nivel salarial 8, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- Cuente con, al menos, cinco años de antigüedad en la Empresa.
- Con dedicación exclusiva, durante al menos dos años continuados, o dos años y medio discontinuos en el plazo de tres años, a funciones comerciales, de carácter directo y relación personalizada con clientes, que requieran especialización.
- Con objetivos individuales de gestión comercial.
- Con la formación específica definida en la Empresa para esta función.

Se entiende por «funciones de gestión comercial que requieren especialización» aquellas que tengan por objeto tareas tales como la venta de productos bancarios y financieros de activo, pasivo e intermediación, el asesoramiento financiero, la gestión de cuentas u otras de similar carácter.

También se entenderán como cumplidas tales funciones cuando así lo reconozca la Empresa.

Las Empresas efectuarán comunicación a las personas que reúnan estos requisitos, a efectos de claridad en los cómputos de los tiempos requeridos.

No se considerará como interrupción en el desempeño de la función comercial a efectos de los plazos establecidos en este artículo, los periodos de ausencia motivados por el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia y las excedencias por cuidado de menores o familiares, siempre que no excedan de un año, o de quince meses para familias numerosas, o de dieciocho meses para las de categoría especial.

2.5 El personal adscrito a 31 de diciembre de 2016 en el grupo de Servicios Generales se reclasifica a partir del 1 de enero de 2017 dentro de este Grupo único, aun manteniendo las funciones que viniera realizando, según la siguiente tabla:

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

3. La trasposición de los actuales Niveles retributivos a los nuevos se efectuará con arreglo a la siguiente tabla:

Nivel a 31-12-2016	Técnicos de Banca - Nivel a 1-1-2017
Técnico I	1
Técnico II	2
Técnico III	3
Técnico IV	4
Técnico V	5
Técnico VI	6
Técnico VII	7
Técnico VIII	8

Administrativo IX	9
Administrativo X	10
Administrativo XI	11

Artículo15. Promoción a Nivel superior y equiparación salarial.

1. La promoción del personal a Nivel retributivo superior se efectuará:

1.1 Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora, y la Empresa.

1.2 Por decisión de la Empresa, si comporta mejora económica para el trabajador o la trabajadora.

1.3 Por el desempeño continuado durante un determinado período de tiempo, en un mismo Nivel, del modo siguiente:

a. Se pasará al Nivel 10, transcurridos cuatro años efectivos de prestación de servicio en el Nivel 11, a partir del mes siguiente al de la entrada en vigor del Convenio.

b. Se pasará al Nivel 9, transcurridos seis años efectivos de prestación de servicio en el Nivel 10.

2. Los ascensos de Nivel, salvo en el supuesto de antigüedad, se consolidarán a los seis meses del acceso al mismo.

3. Como consecuencia de lo establecido en este artículo, se suprime con efectos 1 de enero de 2017 la regulación sobre ascensos por capacitación de los extintos Grupo Administrativo y Grupo de Servicios Generales vigentes hasta 31 de diciembre de 2016.

4. Equiparación salarial.

4.1 Exclusivamente a efectos retributivos, el personal del Nivel 9 con 24 años de servicio en los grupos Administrativo (hasta el 31 de diciembre de 2016) y Técnico (a partir del 1 de enero de 2017) quedará equiparado salarialmente al Nivel 8 mediante la percepción de la diferencia de sueldo entre ambos Niveles.

A estos efectos se computará también el tiempo que el trabajador o trabajadora haya pertenecido al Grupo de Técnicos con anterioridad al 1 de enero de 2017.

Alternativamente al sistema previsto en el párrafo anterior, la equiparación salarial al Nivel 8 del personal de Nivel 9, también se producirá al cumplirse veinte años de antigüedad en los Grupos Administrativo y Técnico y treinta en la Empresa.

4.2 El personal ascendido al Nivel 8 no podrá percibir a partir de la fecha en que le correspondiera hipotéticamente la asimilación al Nivel 8, una 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 15.4.2»

Artículo 16. 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.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo profesional único es de libre designación por parte de la Empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del Nivel consolidado.

El personal encuadrado en los Niveles retributivos entre el 9 y el 11 que realicen funciones correspondientes a los Niveles 1 a 8 durante un período superior a 6 meses en un año u 8 meses en dos años pasaran a tener el Nivel retributivo correspondiente al trabajo desempeñado.

Los empleados y las empleadas a los que les fueran retirados los poderes podrán desempeñar funciones de inferior Nivel, en virtud de acuerdo con la Empresa o, en su defecto, por decisión de aquella manteniendo el sueldo correspondiente a su Nivel.

CAPÍTULO QUINTO
Retribuciones

Artículo 17. Conceptos retributivos.

1. Dentro de la vigencia del presente Convenio y durante los años 2015 y 2016 se mantendrá el régimen de retribuciones del personal con los mismos conceptos retributivos vigentes al 31 de diciembre de 2014, según se establece en la Disposición transitoria.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 del presente Convenio respecto al Nivel de acceso a la profesión, a partir del 1 de enero de 2017 y durante la vigencia del Convenio, se modifica y simplifica el régimen de retribuciones del personal, que estará integrado, para el personal de Niveles entre el 1 y el 11, ambos inclusive, por los siguientes conceptos:

a. Salario base de Nivel.
b. Aumentos por antigüedad.
c. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.
d. Participación en beneficios.
e. Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.

3. Los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior tendrán el contenido y alcance que se establece en los artículos siguientes.

4. A efectos de la aplicación de los artículos siguientes se entiende por «paga» o «mensualidad» la catorceava parte del Salario Base de Nivel y de los aumentos por antigüedad que perciba efectivamente cada trabajador.

Artículo 18. Salario Base de Nivel.

1. El «Salario Base de Nivel» a partir del 1 de enero de 2017 integrará los siguientes conceptos retributivos de los artículos que se indican, todos ellos del XXII Convenio Colectivo de Banca, vigentes hasta 31 de diciembre de 2016, a que se refiere la Disposición transitoria.

a. Sueldo (artículo 13º).
b. Sueldo de la media paga por «estímulo a la producción» (artículo 21º).
c. Plus de calidad de trabajo (artículo 22º).
d. Asignación transitoria (artículo 19º.2).
e. Bolsa de vacaciones (artículo 26.VI).
f. Sueldo base de los cuartos de paga por Participación en beneficios que se hayan devengado en cada Empresa a 31 de diciembre de 2014, entre un mínimo de cuatro y un máximo de diez cuartos de paga (artículo 18º).
g. Sueldo base del cuarto de paga de «Mejora de la productividad» que pasará a ser pensionable a partir del 1 de enero de 2019 (artículo 19.7).

El Salario Base de Nivel se obtiene, por tanto, de la agrupación de los conceptos indicados en este artículo, por lo que dicha modificación no comportará variación cuantitativa alguna para los perceptores del mismo, respecto a lo que les supondría su cobro por separado.

2. El Salario Base de Nivel, a que se refiere el apartado anterior, es anual y se hará efectivo en catorceavas partes, abonables por mensualidades vencidas en los doce meses naturales del año, y las dos restantes en las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre. Este salario será el que figura, para los años que se indican, en las siguientes tablas:

2.1 En las Empresas con 17,25 o más pagas devengadas a 31 de diciembre de 2014, así como en las de nueva creación y en las que se establezcan en España o se adhieran al presente Convenio Colectivo a partir de su entrada en vigor:

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

2.2 En las Empresas con un número de pagas devengadas a 31 de diciembre de 2014, comprendido entre 15,75 y 17,00:

2.2.1 En las Empresas con 17,00 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014:

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

2.2.2 En las Empresas con 16,75 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014:

	2017			2018		
Nivel	Salario pensionable 16,50 pagas	Salario no pensionable 1/4 paga	TOTAL 16,75 pagas	Salario pensionable 16,50 pagas	Salario no pensionable 1/4 paga	TOTAL 16,75 Pagas
1	51.317,28	740,27	52.057,55	52.215,34	753,22	52.968,56

2	44.706,32	640,10	45.346,42	45.488,68	651,31	46.139,99
3	38.189,80	541,37	38.731,17	38.858,13	550,84	39.408,97
4	36.502,09	515,80	37.017,89	37.140,88	524,82	37.665,70
5	31.893,73	445,97	32.339,70	32.451,87	453,78	32.905,65
6	30.019,66	417,58	30.437,24	30.545,00	424,89	30.969,89
7	28.644,79	396,75	29.041,54	29.146,08	403,69	29.549,77
8	27.269,43	375,91	27.645,34	27.746,64	382,49	28.129,13
9	25.386,03	347,37	25.733,40	25.830,29	353,45	26.183,74
10	22.886,08	309,50	23.195,58	23.286,59	314,91	23.601,50
11	20.863,80	278,86	21.142,65	21.228,92	283,74	21.512,65

2.2.3 En las Empresas con 16,50 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014:

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

2.2.4 En las Empresas con 16,25 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014:

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

2.2.5 En las Empresas con 16,00 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014:

	2017			**2018**		
Nivel	**Salario pensionable 15,75 pagas**	**Salario no pensionable 1/4 paga**	**TOTAL 16,00 pagas**	**Salario pensionable 15,75 pagas**	**Salario no pensionable 1/4 paga**	**TOTAL 16,00 Pagas**
1	49.096,47	740,27	49.836,74	49.955,66	753,22	50.708,88
2	42.786,01	640,10	43.426,11	43.534,75	651,31	44.186,06
3	36.565,69	541,37	37.107,06	37.205,60	550,84	37.756,44

4	34.954,69	515,80	35.470,49	35.566,40	524,82	36.091,22
5	30.555,81	445,97	31.001,78	31.090,53	453,78	31.544,31
6	28.766,92	417,58	29.184,50	29.270,33	424,89	29.695,22
7	27.454,55	396,75	27.851,30	27.935,00	403,69	28.338,69
8	26.141,70	375,91	26.517,61	26.599,17	382,49	26.981,66
9	24.343,91	347,37	24.691,28	24.769,93	353,45	25.123,38
10	21.957,59	309,50	22.267,09	22.341,85	314,91	22.656,76
11	20.029,45	278,89	20.308,34	20.379,97	283,77	20.663,74

2.2.6 En las Empresas con 15,75 pagas devengadas al 31 de diciembre de 2014:

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

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

Todo el personal en cada uno de los meses de junio 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 Salario base de Nivel y por antigüedad.

La paga de junio se devenga desde el 1 de enero al 30 de junio y la de Diciembre desde el 1 de julio al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional si su permanencia en la Empresa fuera inferior al periodo de devengo.

Las Empresas, mediante acuerdo colectivo, podrán abonar las referidas gratificaciones prorrateadas en doce mensualidades.

Artículo 20. Aumentos por antigüedad.

1. Durante la vigencia del Convenio la retribución en función de la antigüedad se determinará en la forma establecida en los artículos 21º y 22º.

2. No deben confundirse antigüedad y tiempo de servicio efectivo en la Empresa, de forma que la pérdida total o parcial de aquélla 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 20º, 21º y 22º.

Artículo 21. 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 se cumpla.

3. Las cuantías de los aumentos por antigüedad figuran en la siguiente tabla:

CONCEPTO	2015	2016	2017	2018
Por cada trienio	449,24	455,00	460,00	470,00

La cuantía para el personal con jornada parcial será la parte proporcional que corresponda a su jornada.

La cuantía anual a abonar por cada Empresa se obtendrá de multiplicar el importe de la doceava parte del valor del trienio por el número total de pagas devengadas a 31 de diciembre de 2014, con el límite de 17,25 pagas.

En aquellas Empresas cuyo número de pagas esté situado por debajo de 17,25 pagas, la cuantía se calculará según el número de pagas que tuviera consolidadas en el año anterior.

Dicho importe se hará efectivo en catorceavas partes, abonables por mensualidades vencidas en los doce meses naturales del año y las dos restantes en las gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre.

4. La parte proporcional de la antigüedad correspondiente al cuarto de paga de «Mejora de la productividad» pasará a ser pensionable a partir del 1 de enero de 2019.

Artículo 22. Antigüedad en el Grupo de Técnicos.

1. Además de los trienios por antigüedad en la Empresa, el personal con Niveles comprendidos entre el 1 y el 8, ambos inclusive, percibirán por cada tres años completos de servicio efectivo en el mismo Nivel, trienios de la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

Nivel	2015	2016	2017	2018
1	512,91	519,32	En función de los acuerdos de la Comisión de estudio de análisis del Convenio, establecida en la Disposición Adiciona Segunda	
2	390,55	395,43		
3 y 4	338,15	342,38		
5	277,94	281,41		
6 y 7	186,51	188,84		
8	145,71	147,53		

2. Estos trienios en lo que respecta a los Niveles 1 a 6, ambos inclusive, únicamente se devengarán por el tiempo en que hayan ostentado u ostenten la condición de apoderamiento.

3. A las personas con Niveles 1 a 6, ambos inclusive, 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 trabajador o una trabajadora cambie de Nivel dentro de los Niveles 1 al 8, se le mantendrán los trienios que tuviera en los Niveles en 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 al que hubiera accedido.

5. Los trienios a que se refiere este artículo se satisfarán por catorceavas partes, abonables por mensualidades vencidas en los doce meses naturales del año y las dos restantes en las gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre.

6. A partir del 1 de julio de 2016 quedará suspendido el devengo de nuevos trienios del Grupo de Técnicos (Niveles entre 1 y 8, ambos inclusive) durante un periodo máximo de dieciocho meses, según se recoge en la Disposición Final Segunda.

Con este motivo, en el mes de julio de 2016, las Empresas abonarán a los perceptores de «Trienios del Grupo de Técnicos» (Niveles 1 al 8, ambos inclusive), la parte devengada hasta el 30 de junio de 2016 del trienio en curso, cuya cuantía quedará integrada en lo sucesivo en este concepto retributivo.

7. La parte proporcional de la antigüedad correspondiente al cuarto de paga de «Mejora de la productividad» pasará a ser pensionable a partir del 1 de enero de 2019.

Artículo 23. Participación en beneficios.

1. Se establece un nuevo sistema de participación en beneficios, de carácter variable, sin repercusión en tablas y por lo tanto no consolidable y no pensionable, denominado «Participación en beneficios RAE» que dependerá de la evolución del Resultado de la Actividad de Explotación, de cada Empresa sujeta a este Convenio Colectivo de Banca (RAE-Empresa). Este indicador se refiere a la actividad bancaria en España considerando un perímetro homogéneo de comparación, según el dato que conste en los informes financieros oficiales.

La cuantía de esta percepción, en caso de corresponder, estará en función de la variación interanual del RAE-Empresa de los ejercicios 2016, 2017 y 2018, en comparación con el dato del RAE-Empresa del ejercicio precedente, según la siguiente tabla:

Variación interanual RAE-empresa	Nº de cuartos de paga
>5% y <= 10%	1

>10% y <=15%	2
>15% y <=20%	3
>20% y <=25%	4
>25% y <=30%	5
>30%	6

Exclusivamente a los efectos de la aplicación de la tabla anterior, se entiende por «salario base del cuarto de paga» la cuantía que figura en la siguiente tabla, a la que habría que añadir, en su caso, en la misma proporción, la percepción por antigüedad que corresponda a cada trabajador o trabajadora.

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

El nuevo sistema será de aplicación a partir del ejercicio 2016, de modo que si la cuantía del RAE-Empresa referido al ejercicio 2016 superase a la del ejercicio 2015, en los parámetros anteriormente señalados, el importe que resulte de la aplicación de la tabla se abonará en el mes de abril de 2017 a todo el personal en plantilla a 31 de diciembre de 2016 y, naturalmente en la proporción que proceda si su permanencia en la Empresa fuera inferior a un año. En los años sucesivos, durante la vigencia del presente Convenio, se actuará de igual modo.

El sistema de participación en beneficios previsto en el artículo 18 del XXII Convenio Colectivo será de aplicación, en consecuencia, solo sobre los resultados del ejercicio 2015.

En el supuesto de que alguna Empresa ya estuviera liquidando en 2016, 10 o más cuartos de paga, procederá a realizar los ajustes necesarios para adaptarse al nuevo sistema.

2. El personal que en 2014, hubiera devengado un número superior a 10 cuartos de paga por participación en beneficios (17,25 pagas) percibirá, a partir de 2017, en doceavas partes, un complemento «ad personam» denominado «Participación en Beneficios XXII CCB», que tendrá carácter pensionable y compensará y absorberá únicamente la «Participación en beneficios RAE», no pudiendo ser compensado ni absorbido por ninguna otra percepción que proceda del Convenio Colectivo. La cuantía de este complemento será la equivalente a los cuartos de paga que excedan de dichos 10 y hasta el máximo de los 15 señalados en el artículo 18 del XXII Convenio Colectivo de Banca.

El importe de este complemento así calculado, se incrementará anualmente en la misma medida que lo haga la tabla salarial y sólo en el caso de que esta cantidad no fuera suficiente para compensar y absorber en su totalidad la que le hubiera correspondido recibir en ese mismo año por «Participación en beneficios RAE», la Empresa abonará al personal en esta situación, en ese mismo año y en concepto de «Diferencia Participación RAE», un complemento cuya cuantía será igual a la diferencia existente entre ambas magnitudes.

3. Todas las Empresas a las que a 31 de diciembre de 2014 les fuera de aplicación este Convenio y no hubieran alcanzado 10 del máximo de los 15 cuartos de paga previstos en el artículo 18 del XXII Convenio Colectivo de Banca, procederán a consolidar un nuevo cuarto de paga cuando en el ejercicio anterior la variación interanual de su RAE-Empresa, respecto del precedente sea igual o superior al 15%.

En las Empresas a las que aplica este artículo, en el año en que les corresponda la consolidación de un cuarto de paga, como consecuencia del crecimiento interanual del RAE-Empresa, no les será de aplicación la tabla RAE por lo que no vendrán obligados a abonar ningún otro cuarto de paga no consolidable. Es decir, abonará y consolidará un solo cuarto de paga.

La consolidación de nuevos cuartos de paga conllevará consecuentemente la aplicación automática de la tabla salarial transitoria que corresponda de las recogidas en el artículo 18º del presente Convenio.

A partir del año en que cada Empresa alcance a consolidar los 10 cuartos de paga pasará a serles de aplicación el contenido del apartado 1 de este artículo.

4. Cada Empresa deberá comunicar a la Comisión Paritaria el número de pagas de beneficios que corresponda abonar a su personal a 31 de diciembre de 2014, por aplicación del artículo 18 del XXII Convenio Colectivo de Banca.

En el transcurso del primer semestre de cada año, cada una de dichas Empresas, o de las que posteriormente pudieran incorporarse a la aplicación del Convenio de Banca, informarán a la Comisión Paritaria de los cálculos y resultados de su sistema de participación en beneficios.

Antes del fin del primer trimestre posterior al término de la vigencia del Convenio, la Comisión Paritaria emitirá un informe a la Comisión Negociadora sobre la evolución producida y recomendaciones para la futura homologación de los sistemas previstos en este artículo.

Artículo 24. Gratificaciones y asignaciones 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.

2. 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. El divisor será 1.700.

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

4. Se mantiene con carácter transitorio la asignación anual conserjes, para las personas que la vinieran percibiendo por aplicación del artículo 19.5 del XXII Convenio Colectivo de Banca.

5. Plus transitorio.ï En las sucursales y agencias con autonomía operativa, el personal con poderes 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 8 ó 7, con la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

CONCEPTO	2015	2016	2017	2018
Plus transitorio	604,77	612,33	621,51	632,39

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

6. Plus de polivalencia funcional. El personal de los Niveles 9 al 11 percibirá un plus de polivalencia funcional, que se pagará en doceavas partes mensuales, con la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

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

7. Percepción RAE-sectorial. Se establece la posibilidad de recibir una percepción adicional de carácter variable, dependiendo de la evolución del siguiente indicador sectorial:

- Indicador: RAE (Resultado de la Actividad de Explotación) sectorial, comunicado por Banco de España a AEB, de la actividad bancaria en España, a perímetro homogéneo de comparación, de tal manera que respecto a las Entidades consideradas en cada uno de los ejercicios tiene que ser homogénea con la de referencia tomada.

La cuantía de la citada gratificación, en caso de corresponder, estará en función del crecimiento del RAE sectorial entre el ejercicio de 2014 y el de 2018, según las siguientes tablas:

Incremento RAE sectorial entre el ejercicio 2014 y el de 2018	Incremento sobre Tablas de Convenio
Igual o superior al 15%	0,25%

Incremento RAE sectorial entre el ejercicio 2014 y el de 2018	Percepción única sobre el Salario Anual de Convenio

	(artículo 18º)
Igual o superior al 30%	0,25% adicional

Una vez disponga la AEB de los datos del RAE sectorial del ejercicio 2018, facilitados por Banco de España, lo comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio, a los efectos de acordar las nuevas tablas salariales a aplicar con efectos desde el 1 de enero de 2019 y de informar, en su caso, a las Empresas de la procedencia del pago adicional de la «percepción única» del 0,25%. En este supuesto, el abono de esta «percepción única» se realizará por las Empresas en el primer semestre de 2019.

Artículo 25. Guardias.

1. Las guardias diurnas en sábado, domingo o día de fiesta tendrán carácter voluntario, salvo para quienes estuvieran obligados en 31 de diciembre de 1995.

Una vez aceptada la realización de guardias el compromiso se deberá mantener, al menos, durante un año.

2. A cada trabajador o trabajadora 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 el resto de plantilla. Se tendrá derecho a la concesión de 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 o trabajadora, que la ejercitará de una sola vez para todo el periodo de vigencia del Convenio.

3. A quien 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 26. Retribuciones en especie.

En el ámbito de cada Empresa, mediante acuerdo individual, se podrá sustituir parte de los conceptos del Convenio por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del monto bruto anual del salario de Convenio y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En estos supuestos las ofertas de la Empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla, de las mismas se informará previamente a la representación sindical y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del Convenio.

CAPÍTULO SEXTO
Tiempo de trabajo

Artículo 27. Jornada y horarios.

1. La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de 1.700 horas, 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: De las 8 horas a las 15 horas, en cuya duración están computados como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.
- Las horas de trabajo correspondientes a los sábados no festivos comprendidos entre el 1 de enero al 31 de marzo, excepto el sábado santo cuando coincida en el mes de marzo, y entre el 1 de octubre al 31 de diciembre, a razón de 5 ½ horas cada uno, serán distribuidas anualmente en función de los Acuerdos Colectivos alcanzados o que se alcancen en cada Empresa.
- A falta de acuerdo, la Empresa podrá mantener la situación que tuviera a 31 de diciembre de 2014 por aplicación del XXII Convenio Colectivo de Banca o adherirse a cualquiera de los acuerdos vigentes en las cuatro primeras Empresas con mayor censo del sector.

En tal sentido, se reconocen las previsiones recogidas en los Acuerdos Colectivos de Empresa vigentes en esta materia a la fecha de firma del presente Convenio.

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

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

El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada Empresa a quienes 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 la plantilla de cada banco.

En el ámbito de cada Empresa, a petición de los Sindicatos firmantes del Convenio, se les comunicará la relación de los centros afectados por la partición de horario que aquí se define y el número de personas afectadas en cada centro, así como sus modificaciones.

Desde la entrada en vigor del Convenio a los empleados y empleadas 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 de 9 euros.

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.

5. Quienes 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. La solicitud deberá cursarse dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 28. Vacaciones.

1. El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de veintitrés días en el que no se computarán sábados, domingos ni festivos. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes.

2. El personal que disfrute ininterrumpidamente de al menos cinco días de sus vacaciones fuera del periodo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre de cada año, ambos inclusive, podrá ampliar sus vacaciones en un día adicional.

3. Las vacaciones del personal que ingrese, reingrese o cese en el transcurso del año, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán en los dos primeros casos cuando lo permitan las necesidades del servicio.

4. 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 periodo de vacaciones.

Para el personal ingresado o que se traslade a las Islas Canarias a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, este derecho se sustituye por una indemnización cuya cuantía anual será la que figura en la siguiente tabla, que se

hará efectiva en la nómina del mes de abril de cada año y se mantendrá mientras el empleado permanezca en Canarias. En el año de incorporación se abonará por la parte proporcional que corresponda.

CONCEPTO	2016	2017	2018
Compensación días de Canarias	250,00	250,00	260,00

El personal con derecho actual a los cinco días adicionales de vacaciones podrá optar, por una sola vez, por el sistema de indemnización del párrafo anterior que se aplicará de manera permanente mientras se encuentre destinado en Canarias para lo que bastará que lo comunique a la Empresa antes de fin del año anterior o en todo caso antes del 31 de diciembre de 2017, siendo de aplicación a partir del año siguiente al de la comunicación.

5. El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y se soliciten con la antelación suficiente para su adecuada planificación.

6. 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 del año disfrute sus vacaciones el mismo número de personal de la plantilla de cada Dependencia.

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 o la trabajadora.
- 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 descendientes a su cargo que lo precise en época de vacaciones preescolares y 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 preescolares y 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 preescolarización y escolarización obligatoria, actualmente desde los 3 años de edad hasta los 16 años, este período puede ampliarse hasta dos años más, cuando

documentalmente se acredite que este tiempo está siendo empleado para concluir el ciclo de enseñanza escolar obligatoria.

Cuando concurran dos o más personas que pretendan disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas, dentro del período de vacaciones escolares, elegirá siempre en primer lugar la de mayor antigüedad en la Empresa, siempre que quienes tienen descendientes en edad escolar y preescolar, puedan disfrutarlas dentro del período de vacaciones escolares y de entre estos tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

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

Cuando se disfruten las vacaciones en varios períodos, no se tendrá 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.

El periodo de vacaciones para las personas adscritas a los Niveles 1 al 8 se fijará de mutuo acuerdo con la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, las circunstancias de la producción, el hecho de tener descendientes en edad escolar y preescolar y cualquier otra circunstancia que afecte a la conciliación de la vida personal y laboral. Igualmente, deberán conocer su período de vacaciones por los medios habituales de la Empresa, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

7. Supuestos de interrupción de vacaciones.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado o la empleada sufriera una Incapacidad Temporal, internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave, justificada y notificada a la Empresa 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, y en todo caso inmediatamente a continuación del alta médica si hubiera terminado el año natural al que corresponda.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo, previsto en el artículo 48 E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

Artículo 29. Licencias.

1. Las Empresas, a solicitud de su personal, concederá las siguientes licencias retribuidas, siempre que no excedan de quince días al año:

a) Por matrimonio del trabajador o la trabajadora: 15 días ininterrumpidos.

b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia.
c) Dos días laborables por nacimiento de hijo o hija que se tomarán inmediatamente a continuación del mismo y adicionalmente un día más de licencia a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento.
d) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de descendientes la licencia será de cinco días. Cuando por tales motivos se necesite hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más.
e) Por fallecimiento de cónyuge: tres días laborables, que podrán ampliarse en dos días naturales más cuando se tenga que hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad.
f) 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.

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

Se reconocen a las parejas de hecho las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo. A estos efectos, la existencia o constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

Artículo 30. Licencias por embarazo y maternidad.

1. Exámenes prenatales. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. Permiso de maternidad. El permiso de maternidad es de dieciséis semanas sin interrupción y ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Salvando las seis semanas posteriores al parto, que son obligatorias para la madre, este periodo se puede distribuir a opción de la interesada tanto desde el punto de vista temporal (antes o después del parto) como entre ambos progenitores, que pueden distribuirse las diez semanas restantes y disfrutarlas de modo conjunto o separado.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado con una duración superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas, podrá ampliarse adicionalmente el descanso por maternidad durante el periodo de hospitalización. El disfrute de este periodo adicional corresponderá a la madre o, a opción de la misma, al otro progenitor.

Artículo 31. Permiso de lactancia.

1. El permiso de lactancia constituye un derecho individual personal, hombre o mujer, que podrá ser ejercido por uno de los progenitores, indistintamente, en caso de que ambos trabajen.

2. Las y los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. La concreción horaria de disfrute del permiso corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

3. Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad.

Artículo 32. Licencias por paternidad.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los términos legalmente previstos.

Este permiso es independiente de si la madre trabaja o no y de las vacaciones.

El trabajador o trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija previsto legal o convencionalmente, hasta que finalice el descanso por maternidad de la madre o inmediatamente después de la finalización de este descanso. La suspensión de contrato se puede disfrutar en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora y conforme se determine por acuerdo entre las Empresas y la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores y las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

Artículo 33. Licencias y excedencias para cuidado de familiares

1. Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos o hijas menores de catorce años y de familiares mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, podrán establecerse mecanismos de compensación horaria.

2. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. También se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de la reincorporación. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

En caso de familia numerosa se estará a lo dispuesto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores (actualmente artículo 46.3).

Artículo 34. Reducción de jornada.

1. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave (incluida en el listado anexo RD 1148/2011, de 29 de julio), que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una función retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de

edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

4. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de la plantilla, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

5. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada corresponderá al trabajador o la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Quien esté en esta situación deberá preavisar a la Empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. En los supuestos de suspensión o reducción de jornada por obligaciones familiares establecidos en este artículo, se facilitará el acceso a las actividades formativas.

Artículo 35. Otras licencias.

1. Cada empleado y empleada tendrá derecho a cuatro jornadas de licencia retribuida por año natural. Para el personal de nuevo ingreso, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la Empresa y quien haya de disfrutarlas.

2. El personal con más de dos años de servicio efectivo en la Empresa podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos:

- De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
- Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo en que se prestaba el servicio al iniciar el permiso. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

CAPÍTULO SÉPTIMO
Movimientos de personal

Artículo 36. 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 38º del presente Convenio, 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. Personas con discapacidad o trabajadores dependientes de tratamiento médico que no pueda ser impartido en la plaza de destino.

3. Número de descendientes reconocidos como beneficiarios por la Seguridad Social a efectos de asistencia sanitaria.

4. Proximidad geográfica del puesto a cubrir.

No obstante, con las mismas prioridades fijadas en el párrafo anterior y de conformidad con el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el traslado exija cambio de residencia, se requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, no siendo suficiente para llevarlo a cabo la mera concurrencia de «necesidades del servicio».

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

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

El trabajador o trabajadora a quien se traslada tendrá preferencia para ocupar las vacantes que en el plazo de tres años se produzcan en la plaza de la que hubiera sido trasladado.

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

Las Empresas ayudarán al personal 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 o trabajadora afectados, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

No podrán ser trasladados en los términos establecidos en este artículo, sin mediar su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos o de familiares dependientes de primer grado.

Artículo 37. Dietas y comisiones de servicios.

1. Se entiende por comisión de servicio el desplazamiento temporal de un trabajador o trabajadora para cobertura de necesidades del servicio en centro de trabajo situado en población distinta a la que constituya su lugar habitual de prestación de servicios, siempre que la distancia entre ambas poblaciones exceda de los límites señalados en el artículo 38. y la población a que se desplace no coincida con su lugar de residencia habitual.

2. Los viajes a que den lugar las comisiones de servicio serán por cuenta de la Empresa.

3. 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 18º, y serán, como mínimo, las correspondientes según la siguiente escala:

Dietas	2015	2016	2017	2018
Pernoctando fuera del domicilio propio				
	31,31	31,70	32,18	32,74
Cuando se pernocte en el domicilio propio				
	13,72	13,89	14,10	14,35

4. En caso de que las comisiones de servicio impliquen la necesidad de pernoctar fuera del lugar de residencia habitual, y 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.

5. Quienes formen parte de la representación legal de la plantilla no podrán ser obligados para el desempeño de Comisiones de Servicio durante el tiempo que desempeñen su cargo.

Artículo 38. Coberturas de servicios en la misma plaza o próximas.

Las Empresas podrán cubrir las necesidades del servicio 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 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde el personal prestaba sus servicios a 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 kilómetros 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 kilómetros, 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 quienes lo solicitan, tendrán en cuenta las peticiones voluntarias y las circunstancias de proximidad domiciliaria...

Artículo 39. Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.

Cuando el trabajo que realice una mujer embarazada pueda poner en peligro su estado, 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.

Durante el embarazo o lactancia la trabajadora no será objeto de cambios de puesto de trabajo que impliquen destino a otro municipio. Siempre que sea posible, y a petición de la trabajadora embarazada, se facilitará el traslado temporal a un centro de trabajo cercano al domicilio, así como la flexibilización de horarios. La misma medida se aplicará, siempre que sea posible, para el periodo de lactancia, a petición del trabajador o trabajadora.

Artículo 40. Excedencias y reingresos.

1. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años.

El trabajador o trabajadora, en el plazo de un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. Deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su situación y quienes 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 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.

CAPÍTULO OCTAVO
Prestaciones complementarias

Artículo 41. Enfermedad.

Con efectos desde la fecha de firma del presente Convenio, el personal de banca, en caso de enfermedad, tendrá derecho a percibir de la Empresa, durante dieciocho meses, una percepción económica mensual total igual al 100 por ciento de la que le correspondería por aplicación del Convenio Colectivo, como si en dicho período estuviera en activo. 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.

Artículo 42. Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

1. Las Empresas satisfarán a los trabajadores o las trabajadoras 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 por las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, como si en dicha fecha estuviese en activo, excluida la cuantía del cuarto de paga de «mejora de la productividad» del artículo 18.1.g, en las condiciones establecidas en el mismo y una vez deducida la cuota de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

La Empresa abonará la cantidad a su cargo por doceavas 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 cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

4. Cuando la incapacidad de un empleado o una empleada 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 46º, 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 43. Jubilación.

1. El personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que tenga la condición de mutualista 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.

Tienen la condición de mutualista aquellos empleados que hubieran sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1 de enero de 1967.

2. El personal ingresado en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que tenga la condición de mutualista 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.

3. Para el personal que tenga la condición de mutualista, la prestación a cargo de la Empresa, que se satisfará por doceavas 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, excluida la cuantía del cuarto de paga de «mejora de la productividad» del artículo 18.1.g, en las condiciones establecidas en el mismo, a la fecha en que se produzca su jubilación.

Fórmula:

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

A = 65 años: 00%.
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).

ƩBC = 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.

(B ƩBC/ 84 x 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.

4. Las trabajadoras y los trabajadores ingresados en la Empresa antes del 8 de marzo de 1980 que no tengan la condición de mutualista y que se encuentren en activo en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo podrán jubilarse a petición propia desde el momento que cumplan 63 años de edad, en cuyo caso, la prestación a cargo de la Empresa, que se satisfará por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas, se determinará aplicando el 90% a quienes se jubilen a los 63 años, y el 95% a quienes se jubilen a los 64 años, del porcentaje PE correspondiente a la edad de 65 años de la fórmula anterior, sobre las percepciones establecidas en el Convenio colectivo, calculadas en cómputo anual, excluida la cuantía del cuarto de paga de «mejora de la productividad», a la fecha en que se produzca la jubilación de cada empleado. En el caso de que la jubilación a los 63 ó 64 años se produjera por mutuo acuerdo entre el empleado y la Empresa, la prestación a cargo de la Empresa se determinará aplicando el 100% de dicho porcentaje PE de 65 años.

Este mismo porcentaje del 100% del PE de 65 años, se aplicará también en los casos de jubilación a partir de los 65 años y hasta los 67 años de edad.

5. 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 a excepción de lo dispuesto en el apartado 6, de este mismo artículo.

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 o trabajadora, le otorgará los derechos comprendidos en los cinco primeros números de este mismo artículo.

6. Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio dispondrán de un Sistema de Previsión Social Complementario de aportación definida a favor del personal en activo contratado a partir del 8 de marzo de 1980, a quienes hace referencia el punto anterior, y que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la Empresa.

La aportación mínima anual a cargo de la Empresa será de 300 euros en cada uno de los años de 2015 y 2016, de 400 euros en 2017 y de 450 euros a partir de 2018.

Este importe podrá complementarse, mediante acuerdo colectivo entre la Empresa y la representación sindical mayoritaria, y/o como estipulen las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleo sobre el régimen y/o modificación de aportaciones, con aportaciones de igual importe de Empresa y trabajador.

El instrumento de previsión social al que se realicen las aportaciones otorgará derechos económicos sobre las mismas al personal o a sus beneficiaros derechohabientes en caso del fallecimiento del mismo.

Artículo 44. Viudedad y orfandad.

a) Viudedad:

1. Se establece una pensión complementaria a favor de las personas en situación de viudedad del personal fallecido en situación de activo o de jubilación o invalidez 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, derivadas de la aplicación del Convenio, excluida la cuantía del cuarto de paga de «mejora de la productividad», del artículo 18.1.g, en las condiciones establecidas en el mismo y deducidas las cuotas a su cargo de la Seguridad Social, en el momento del fallecimiento.

En el supuesto de que la persona fallecida se encontrase en situación de jubilación o invalidez, la base mensual vendrá determinada por la pensión de jubilación o invalidez 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 la persona en situación de viudedad reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social. En este sentido se considerará viudo o viuda del personal fallecido aquella persona a la que la Seguridad Social reconozca prestación de viudedad derivada del fallecimiento del causante.

No obstante lo anterior, las viudas o los viudos que no hayan cumplido 40 años y no tengan descendientes 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 extinguiese 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 descendientes que reúnan los requisitos que exige la Ley de Seguridad Social y disposiciones complementarias.

3. Cuando el huérfano obtenga una calificación de discapacidad conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación, con independencia de la edad, siempre que esté incapacitado para el trabajo y perciba la prestación de orfandad del organismo correspondiente de la Seguridad Social.

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 o inválido.

Artículo 45. Seguro de vida.

Coexistiendo con los seguros de vida que puedan tener contratados las Empresas y con independencia de ellos y de los acuerdos realizados al amparo del artículo 48º de este Convenio, se establece un seguro colectivo de vida para todo el personal en activo, por un capital único asegurado de 10.000 euros, cuyo beneficiario será exclusivamente el último cónyuge supérstite

Se considerará «cónyuge supérstite» aquella persona a la que la Seguridad Social otorgue una prestación de viudedad, derivada del fallecimiento del causante (empleado o empleada en situación de activo). Esta persona, a efectos de este artículo, tendrá también la consideración de «último cónyuge supérstite», siempre que en el momento del fallecimiento mantuviera con el causante la misma relación por la que la Seguridad Social le otorgó la prestación de viudedad.

En caso de que existiera concurrencia de dos o más beneficiarios de prestación de viudedad de la Seguridad Social derivadas del fallecimiento del mismo causante (empleado o empleada en situación de activo), tendrá la consideración de «último cónyuge supérstite», exclusivamente aquel que en el momento del fallecimiento mantuviera con el causante la misma relación por la que la Seguridad Social le otorgó la prestación de viudedad.

Artículo 46. Fallecimiento en acto de servicio.

1. La Empresa concederá a los viudos/as y/o huérfanos/as del personal fallecido como consecuencia de las lesiones sufridas hallándose en acto de servicio la cantidad establecida en el punto 2, siempre que en el fallecimiento concurran 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:

1.º 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.

2. º O por actos propios del que resulte víctima, salvo que por su parte mediara impericia, imprudencia o inobservancia de obligaciones.

3. º 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, excluida la cuantía del cuarto de paga de «mejora de la productividad», del artículo 18.1.g, en las condiciones establecidas en el mismo, 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 doceavas partes en cada mes natural.

3. Cuando el fallecimiento de un empleado o una empleada de Banca le sobrevenga como consecuencia de violencias ejercidas sobre su persona hallándose en acto de servicio, la Empresa concederá al viudo/a y/o huérfanos/as 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.

Artículo 47. Edad de jubilación.

Se entiende por edad ordinaria de jubilación el cumplimiento de 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, de conformidad con la normativa de Seguridad Social. Estas edades de jubilación se aplicarán de forma gradual, en los mismos términos que resulten de aplicación en la normativa vigente en cada momento de la Seguridad Social.

Artículo 48. Remisión a los acuerdos de Empresa.

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 42º, 43º y 44º del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO NOVENO
Beneficios sociales

Artículo 49. Anticipos al personal.

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

Artículo 50. Préstamos sin interés

1. La cuantía de los préstamos que las Empresas concedan a su plantilla 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:

a) Matrimonio.
b) Traslado fuera de la plaza.
c) Fallecimiento del cónyuge o descendientes.
d) Obras en vivienda en razón de ruina inminente.
e) Divorcio, separación o nulidad matrimonial.
f) Nacimiento y adopción de hijos o hijas.
g) Gastos generados a empleadas por situaciones de violencia de género, acreditadas en los términos establecidos en la Ley, de las que hayan sido víctimas.

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

Se reconocen a las parejas de hecho las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo. A estos efectos, la existencia o constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

2. El personal tendrá derecho a la concesión de préstamos.

a) Con el límite máximo de nueve mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

- Obras y reformas en su domicilio habitual.
- Asistencia médica en caso de enfermedad grave con internamiento hospitalario.

b) Con el límite máximo de cinco mensualidades para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

- Adquisición de mobiliario, enseres domésticos, equipos informáticos y electrodomésticos.

- Compra de vehículo propio. Esta denominación incluye la usualmente denominada «caravana».
- 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 propio, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la Empresa.
- Gastos sanitarios y asistencia médica correspondientes a atenciones que no precisen internamiento hospitalario o enfermedades no graves con internamiento hospitalario.
- Gastos derivados de estudios de postgrado propios o de sus descendientes, incluyendo gastos de desplazamiento y de alojamiento cuando dichos estudios se cursen fuera de la residencia familiar.

Se deberá justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

3. 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 2, y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el número 1, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

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

5. Los anticipos y préstamos a que se refiere este artículo no devengan interés.

6. No existe incompatibilidad entre los anticipos del artículo 49º y los préstamos del artículo 50º.

7. En caso de causar baja en la Empresa, abonarán la cuantía pendiente del préstamo o se constituirá un préstamo comercial con las condiciones generales de cliente para la cantidad pendiente de amortizar.

Artículo 51. Préstamos para adquisición de vivienda.

Las Empresas concederán préstamos a su personal para la adquisición de vivienda habitual.

Las Empresas atenderán también preferentemente y en las mismas condiciones, 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 Art. 36º del Convenio.

El plazo máximo de amortización de los mismos será de 20 años, teniendo como límite la fecha en que el empleado cumpla los 67 años de edad, y en ningún caso podrán ser superiores a 100.000 euros.

El tipo de interés, anual y variable, aplicable a estas operaciones, será el Euribor a un año, o valor de referencia que lo sustituya, más 0,15, sin que en ningún caso pueda resultar un tipo de interés negativo. El Euribor de cada año será calculado en base al valor medio existente el último día laborable del mes de octubre del año anterior.

La dotación mínima que las Empresas deben destinar cada año a esta finalidad será la cantidad resultante de multiplicar el total de plantilla al 31 de diciembre del año anterior por la cantidad de 450 euros. La dotación no consumida en el año no se acumulará al año siguiente.

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 52. Viviendas arrendadas con motivo de la relación laboral.

Habida cuenta de la excepcionalidad de las situaciones que regulaba el artículo 41º del XXII Convenio para estos supuestos, se mantiene su vigencia para los casos existentes a la fecha de firma del presente Convenio.

CAPÍTULO DÉCIMO
Igualdad y conciliación

Artículo 53. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y evitar toda discriminación laboral por su ejercicio, las Empresas, para su organización, tendrán en cuenta estas circunstancias.

Artículo 54. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.

1. Las relaciones laborales en las Empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable. También se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a la mujer relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3. Las Empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de Empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral, y su posterior registro. Para las Empresas con menos de 250 trabajadores se recomienda contar con un conjunto de medidas con

los mismos objetivos, que deberá asimismo ser objeto de negociación y acuerdo, en su caso, con los Sindicatos firmantes del Convenio y presentes como mayoritarios en la Empresa.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las Empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la Empresa y Nivel profesional de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

En las Empresas de más de 250 trabajadores se recomienda que también se faciliten los datos de salarios reales medios, separados por sexos y agrupados por Niveles, al objeto de que la Comisión de seguimiento de su Plan de Igualdad pueda realizar el análisis de las causas de las diferencias y su evolución en la realidad de su estructura organizativa.

4. En los Planes de Igualdad por acordar, con ocasión de la renovación de los vigentes, o en cualquier momento si así se acuerda entre las partes, pero en todo caso antes del 31 diciembre 2017, se incluirá en los que no lo tengan objetivos numéricos y temporales, adecuados a la realidad y circunstancias concretas en cada Empresa, en aras a lograr la paridad de género en aquellos Niveles donde puedan existir desequilibrios.

5. En los Planes de Igualdad por acordar, con ocasión de la renovación de los vigentes, o en cualquier momento si así se acuerda entre las partes, pero en todo caso antes del 31 diciembre 2017, se incluirá en los que no lo tengan un Protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 55. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Ley para la Igualdad considera discriminatorios el acoso sexual o por razón de sexo, además el condicionar un derecho o la expectativa laboral a la aceptación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo también es un acto de discriminación por razón de sexo.

3. Con el fin de prevenir estas situaciones, la Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de

carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

4. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo ante una persona de la dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción.

Artículo 56. Protección contra la violencia de género.

A los efectos del ámbito de aplicación de la ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.

Para que las trabajadoras víctimas de violencia de género, puedan ejercer los derechos de carácter laboral de la mencionada Ley Orgánica y de este Convenio, tienen que acreditar tal situación ante la Empresa mediante: orden de protección dictada por el/la juez/a a favor de la víctima, sentencia condenatoria, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar Nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, con ocasión de la declaración de la misma y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin que por ello vea mermado su salario, durante un periodo máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

Se garantizará la privacidad de la trabajadora víctima de violencia de género en las bases de datos internas de la entidad para garantizar su seguridad efectiva.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, que tengan préstamos en vigor podrán suspender durante un año los pagos de las cuotas mensuales correspondientes, en los términos y condiciones que se regulen en cada Empresa.

CAPÍTULO UNDÉCIMO
Salud laboral

Artículo 57. Prevención de riesgos laborales

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario compartido por Empresas y Sindicatos firmantes del presente Convenio. Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

1. Las Empresas, junto con los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención, incluida la formación que deben impartir las Empresas y que deben cursar los trabajadores, en los términos del artículo 5.b del ET y artículo 19 de la LPRL.

2. El marco natural de la participación y deseable consenso para la acción preventiva es el que se configura a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. En cada Empresa se acordarán espacios de diálogo y trabajo adecuados a su propia organización, preferentemente con acuerdos de constitución de un Comité de Seguridad y Salud de ámbito estatal, como vía fundamental para canalizar los derechos de participación y consulta de las representaciones legales de los trabajadores en todas aquellas materias legalmente reguladas.

3. La figura de Delegada/Delegado de Prevención es fundamental para implementar el derecho de participación y consulta regulados legalmente. Para que puedan desarrollar su función de una forma eficaz:

a) Se establecerán programas de formación específicos.
b) Se ampliará su crédito horario, mediante acuerdo en la Empresa.

4. En cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, las Empresas adoptarán las medidas necesarias en materia de identificación y evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, y formación y participación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia, vigilancia de la salud, y organización de la actividad preventiva.

5. Los riesgos psicosociales deben ser objeto de identificación y, en su caso, de evaluación y de intervención preventiva en nuestro sector.

6. Se hará especial hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso en la profesión bancaria, como pueden ser las pantallas de ordenador o similares incluyendo la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo.

7. El riesgo de atraco en cuanto que se trata de un riesgo laboral presente en nuestras entidades debe ser prevenido, y por tanto incluido en el Plan de Prevención, impartiendo a los trabajadores los oportunos cursos de formación. Especialmente se facilitará, desde el momento en que se sufra un atraco, el apoyo y seguimiento médico-psicológico a todas aquellas personas víctimas del atraco.

CAPÍTULO DUODÉCIMO
Derechos sindicales

Artículo 58. De los derechos sindicales y garantías del ejercicio de la función sindical.

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, así como a ejercer la actividad sindical, sin que puedan verse afectados ni su empleo ni sus condiciones de trabajo por su afiliación o por el ejercicio de labores de representación de la plantilla, está recogida y amparada tanto en el derecho constitucional como en las normas laborales vigentes.

Por parte de las Empresas se atenderá al principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación a las personas que desempeñen funciones de representación de las trabajadoras y los trabajadores.

Con la finalidad de facilitar la compatibilidad entre estas funciones sindicales y las inherentes a su grupo y Nivel profesional en la organización, a continuación se enuncian algunos criterios de actuación aplicables en el ámbito de cada Empresa:

1. En caso de que, a criterio de la Empresa, el ejercicio de la actividad sindical no sea compatible con el desarrollo de la función encomendada, la Empresa podrá efectuar las adecuaciones organizativas necesarias para su compatibilidad, previa comunicación a la sección sindical correspondiente. En el caso de que estas medidas conlleven cambio de puesto o de función, por parte de la Empresa se aplicarán los acuerdos suscritos con la Representación sindical y en defecto de acuerdo al respecto, se mantendrá el nivel de percepciones, incluidos los complementos económicos, derivados del puesto o función que el empleado o empleada viniera percibiendo hasta ese momento y se tendrá en cuenta el ámbito de representación para el que resultó elegido.

2. En aquellas Empresas que tengan establecidos sistemas de retribución variable, se podrán establecer, de mutuo acuerdo, entre la Empresa y la representación sindical mayoritaria, las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de los representantes sindicales.

3. Los representantes legales de los trabajadores serán evaluados, en su caso, sin que las horas dedicadas a su actividad sindical puedan significar menoscabo en la evaluación correspondiente ni, por tanto, en la retribución variable que pudiera corresponderles derivada de dicha evaluación.

4. Con el fin de facilitar la reversibilidad de la función sindical en cualquier momento en que el delegado o la delegada así lo decida, por parte de las Empresas, se facilitará con la brevedad posible, su asistencia a los cursos de formación que fueran necesarios para facilitar el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

Artículo 59. Acción Sindical en Ámbito Sectorial.

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

Artículo 60. Derechos de información a la RLT.

Al constituir la vía de interlocución preferente, tanto en el sector como en cada Empresa, las Secciones Sindicales de Empresa asumen las competencias de información y documentación que la legislación vigente asigna a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, de forma tan amplia como legalmente sea posible, por lo que se considerarán cumplidas las obligaciones de la Empresa con la comunicación efectuada a la persona responsable de cada una de las Secciones Sindicales Estatales, que se corresponsabilizan de informar a sus respectivos Delegados y Delegadas en los Comités de Empresa.

Artículo 61. Formación.

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

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a actividades formativas y al reciclaje tanto durante su mandato como al concluir el mismo. Igualmente se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.

Artículo 62. Comunicaciones sindicales.

1. Las Empresas, siempre que dispongan de intranet como herramienta usual de trabajo y de información a sus trabajadores, pondrán a disposición de las representaciones sindicales con presencia en los Comités de Empresa, de un sitio particular, habilitado para cada Sindicato, en el que puedan difundir las comunicaciones que periódicamente dirijan a sus afiliados y trabajadores en general, dentro de su ámbito de representación.

Estas zonas particulares serán recursos independientes de gestión documental, de acceso público de la plantilla y, exclusivamente, de consulta para el personal, con posibilidad de aviso de novedad dentro del propio portal sindical.

El mantenimiento de las publicaciones será responsabilidad de los administradores que cada Sindicato designe al efecto y de acceso restringido a tal fin.

2. Para facilitar la comunicación, las Empresas proporcionarán una cuenta específica de correo corporativo a cada una de las secciones sindicales de Empresa legalmente constituidas (L.O.L.S.), de los Sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito sectorial, si así lo solicitan.

En el ámbito de cada Empresa se determinará por acuerdo entre ésta y la representación sindical, los términos y condiciones de los envíos relativos a los correos que tengan por destinatarios la totalidad de la plantilla o un colectivo de trabajadores.

3. Las comunicaciones, así como los correos electrónicos, deberán tener contenido estrictamente laboral y relacionado directamente con el ejercicio de las funciones de representación legal de la plantilla, sin que pueda utilizarse a otros fines, y estará

sujeto a los mismos controles técnicos y, en su caso, de salvaguardia legales fijados por la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, al igual que toda la información que se difunde a través de estos nuevos medios técnicos en las Empresas.

El contenido de la información del sitio particular de cada Sindicato, así como el de los correos electrónicos, se atendrá a lo previsto en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, tanto respecto a las personas como a las instituciones.

En correspondencia con esta facilidad, en el ámbito de la Empresa, se suprimirán los tablones de anuncios, excepto en aquellos centros de trabajo en donde no se tenga acceso a la intranet. Las secciones sindicales, en la medida en que utilicen estos sistemas, deberán reducir en consonancia el volumen de comunicaciones remitidas por los medios tradicionales (fotocopias, notas en soporte papel, teléfono, etc.).

Artículo 63. Información de plantillas.

Con la finalidad de facilitar la labor inherente a su función, las Empresas entregarán a la Representación Sindical, información del personal, de su ámbito de representación, en formato informático, con las previsiones de la LOPD y del artículo 65.2 del E.T.

La información se facilitará con periodicidad trimestral, dentro del mes siguiente al trimestre natural que corresponda y contendrá, al menos los siguientes datos:

Número de empleado/a o matrícula, Nombre, Apellidos, sexo, fecha de ingreso, Nivel de Convenio, Centro de Trabajo, Clave de Oficina, Provincia, Tipo de contrato y vencimiento del contrato (si es temporal).

Artículo 64. Cuotas Sindicales.

A requerimiento de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, las Empresas de más de 250 trabajadores incluidas en su ámbito de aplicación, descontarán en la nómina mensual de su personal afiliado a dichos Sindicatos y previo requerimiento de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

La afiliada o el afiliado 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 y el Sindicato a que pertenece. Las Empresas efectuarán la deducción de la cuota en nómina hasta nueva orden en contrario.

Artículo 65. Elecciones sindicales.

Con ocasión de la promoción de elecciones a representantes unitarios de los trabajadores que insten a nivel sectorial, podrán adoptarse acuerdos entre la AEB y las representaciones sindicales para determinar, dentro de las posibilidades legales vigentes, las modalidades más adecuadas de agrupación de centros que puedan favorecer la participación generalizada de los trabajadores en el proceso electoral, así como la consideración del uso del voto electrónico.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO
Régimen disciplinario

Artículo 66. Clasificación de faltas.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores y las trabajadoras 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 67. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
2. 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.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a compañeros/as de trabajo.
4. 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.
5. 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.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 68. Faltas graves.

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
3. 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.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el Centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.
5. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
7. 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.
8. Registrar la presencia de otro trabajador o trabajadora valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.

9. 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 69. Faltas muy graves.

1. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
2. 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.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. 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.
7. El abuso de autoridad por parte de superiores.
8. El acoso sexual y por razón de sexo en los términos establecidos en la Ley y en el Convenio Colectivo.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. Las ofensas verbales o físicas al empresario, o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 70. 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:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
2. Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado o la empleada, por un plazo máximo de tres años, dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computarán las suspensiones del contrato de trabajo.
3. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a Niveles superiores.
4. Pérdida temporal del Nivel pasando al inmediatamente inferior, con su repercusión económica, por un plazo máximo de un año.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
2. Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado o la empleada.
3. Pérdida definitiva del Nivel con su repercusión económica.
4. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a Niveles superiores.
5. Despido.

Artículo 71. 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.

Disposición transitoria.

Las partes acuerdan expresamente que, en razón de lo acordado en el proceso de negociación respecto a la revisión de los conceptos retributivos y las tablas salariales, no se efectuará por parte de las Empresas retrocesión del importe que con la denominación «Pago a cuenta del Convenio» se acordó el 16 de diciembre de 2015 y se abonó en nómina del mes de febrero de 2016 por una cuantía única equivalente al 0,75% del montante del sueldo anual (del artículo 13º del XXII Convenio Colectivo).

Durante los dos primeros años (2015 y 2016) de vigencia del presente Convenio, el régimen de Retribuciones del personal será el que se describe a continuación:

1. Conceptos retributivos.

1. Durante los dos primeros años (2015 y 2016) de 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.

4. En el ámbito de cada Empresa, mediante acuerdo con el trabajador, se podrá sustituir parte de los conceptos del Convenio por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del monto bruto anual del salario de Convenio y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En estos supuestos las ofertas de la Empresa irán dirigidas a la totalidad de la plantilla, de las mismas se informará previamente a la representación sindical y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del convenio.

2. Sueldos.

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

Grupo de Técnicos

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

Grupo de Administrativos

Nivel	Desde 1.1.2015	Desde 1.1.2016
IX	16.224,63	16.427,44
X	14.455,53	14.636,22
XI	12.989,34	13.151,71

Grupo de Servicios Generales

Nivel	Desde 1.1.2015	Desde 1.1.2016
IX	16.224,63	16.427,44
X	14.455,53	14.636,22
XI	12.989,34	13.151,71
XII (por hora)	3,35	3,39

2. Los sueldos a que se refiere el apartado anterior son anuales y se harán efectivos por dozavas partes abonables por mensualidades vencidas.

3. 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 aquélla 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 15º y 16º del XXII Convenio Colectivo de banca.

4. 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	
	2015	2016
Grupo Servicios Generales, Nivel XII	0,18	0,18
	Cuantía anual por cada trienio	
	2015	2016
Personal titulado con jornada incompleta	224,63	227,43
Resto del personal	449,24	454,85

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.

5. 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 1.1.2015	Desde 1.1.2016
I	512,91	519,32
II	390,55	395,43
III y IV	338,15	342,38
V	277,94	281,41
VI y VII	186,51	188,84
VIII	145,71	147,53

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 de enero de 1996 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.

6. A partir del 1 de julio de 2016 quedará suspendido el devengo de nuevos trienios del Grupo de Técnicos durante un periodo máximo de dieciocho meses, según se recoge en la Disposición Final Segunda.

Con este motivo, en el mes de julio de 2016, las Empresas abonarán a los perceptores de «trienios de técnicos. (Niveles entre 1 y 8)», la parte devengada hasta el 30 de junio de 2016, del trienio en curso.

6. 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.

7. Participación en beneficios.

1. Correspondiente al ejercicio 2015 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 los años 2015 y 2016, no se percibirá por este concepto un número de cuartos de paga inferior al abonado por cada Empresa en 2014, 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. ï 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 (15 cuartos de paga, es decir, 3,75 pagas).

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. ï 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 2015, y se hará efectiva en la cuantía de una paga completa en diciembre de 2015. El exceso que sobre dicha cuantía pudiera corresponder, conforme a los párrafos anteriores, se hará efectivo dentro del primer semestre del ejercicio siguiente.

8. Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales.

1. Durante los dos primeros años de 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. Igualmente durante los dos primeros años de vigencia de este Convenio, 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	2015	2016
Asignación transitoria	65,31	66,13

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. El divisor será 1.700.

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. 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 artículo 12º del XXII Convenio Colectivo.

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

CONCEPTO	2015	2016
Asignación conserjes	282,03	285,56

6. Plus transitorio. ï 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	2015	2016
Plus transitorio	604,77	612,33

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

7. Se abonará un cuarto de paga en concepto de «mejora de la productividad», que no será pensionable a ninguno de los efectos de los complementos de pensiones recogidos en este Convenio. Por lo tanto, no computará para el cálculo de los complementos de pensiones contemplados en los artículos 42º, 43º y 44º del Convenio o, en su caso, de los acuerdos sustitutivos establecidos. Este cuarto de paga, que tendrá carácter anual, se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y se pagará en el mes de agosto de cada año o prorrateado en doceavas o catorceavas partes, a criterio de la Empresa.

9. 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.

10. 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	2015	2016
Plus por calidad de trabajo	2.157,39	2.184,36

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.

11. 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	2015	2016
Plus de polivalencia funcional	1.181,57	1.196,34

Excepcionalmente, los empleados y las empleadas 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 XVII 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 dozavas partes mensuales, será la que figura en la siguiente tabla:

CONCEPTO	2015	2016
Plus de Servicios Generales	1.181,57	1.196,34

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

12. Bolsa de vacaciones.

Durante los dos primeros años de vigencia de este Convenio, cada trabajador o trabajadora percibirá una cantidad en concepto de bolsa de vacaciones cuya cuantía será la que figura en la siguiente tabla:

CONCEPTO	2015	2016
Bolsa de Vacaciones	235,71	238,66

13. Diferencia artículo 10.VI.

Durante los dos primeros años de vigencia de este Convenio, el personal ascendido a Nivel VIII no podrá percibir, a partir de la fecha en que le correspondiera hipotéticamente la asimilación al Nivel VIII, por aplicación del párrafo segundo del apartado II.1 del art. 10º. del XXII Convenio, una 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».

Disposición adicional.

Se acuerda adaptar la actual Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua a las funciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 30/2015, de 9 de setiembre, por la que se regula el Sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el resto de normativa vigente de desarrollo.

Disposición final primera. Comisión Paritaria.

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 de 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.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán funciones de esta Comisión Paritaria, las siguientes:

1. Informar a la Autoridad Laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.

2. Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

3. Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Conocer y decidir sobre las cuestiones que se susciten en las siguientes materias:

a. Aplicación e interpretación del Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b. Resolver las discrepancias que surjan tras el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

5. Desarrollar funciones de interpretación, gestión o, en su caso, administración del Convenio durante su vigencia, según el procedimiento previsto en la normativa laboral vigente.

6. Además de las funciones anteriormente establecidas, esta Comisión Paritaria adecuará desde su constitución su funcionamiento a la normativa legal vigente en cada momento, incluyendo las funciones y competencias que dicha normativa estableciera.

7. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones, si bien, y por lo que respecta a la representación sindical, el voto será ponderado en función de la representatividad de cada Sindicato en la mesa negociadora, del Convenio. Las representaciones presentes en la Comisión deberán guardar el debido deber de sigilo respecto a la información a la que tenga acceso, y los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. De dicha acta se facilitará copia a las Entidades consultantes y a la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa.

8. Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mediación o arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

9. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la Comisión.

Disposición final segunda. Comisión de estudio y análisis del Convenio Colectivo para su adaptación a la realidad del sector.

Durante la vigencia del Convenio se constituirá una «Comisión de Estudio y Análisis del Convenio Colectivo para su adaptación a la realidad del sector», 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 Paritaria del Convenio Colectivo de Banca.

En primer lugar, se ocupará del estudio y revisión del sistema retributivo en el sector, sus ventajas e inconvenientes, la incidencia de regulaciones futuras y las posibilidades de transformación para hacerlo más eficaz, transparente y justo.

En este sentido, en línea con las recomendaciones y planteamientos de la E.B.A. de fijar retribuciones en términos de medio y largo plazo ligados a la evolución económica de la Empresa, la productividad y las garantías de empleo, y la necesaria transparencia en la evolución del salario ligado a objetivos, ambas partes están de acuerdo en estudiar y, en su caso acordar, la posible transformación de la antigüedad de técnicos en otra retribución ligada a los principios antes enunciados.

Ambas partes fijan un periodo de 18 meses como máximo para alcanzar consensos, de tal manera que se procederá al pago del concepto antigüedad de técnicos devengado a fecha 30 de junio de 2016 por los trienios cumplidos y la parte proporcional del trienio en curso, de manera que la nueva retribución, si se transformara, se cobraría en la misma fecha por toda la plantilla afectada.

Caso de no acordarse su transformación, el siguiente devengo se realizará descontando el tiempo que haya transcurrido de negociación sin acuerdo.

Las conclusiones de estos estudios deberán elevarse a la Comisión Paritaria y en su caso a la Comisión Negociadora del Convenio.

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 1ª	I
Jefe 2ª	II
Jefe 3ª	III ï IV
Jefe 4ª	VI ï VII
Jefe 5ª	VI ï VII
Jefe 6ª	VIII