

Elaboración de informes de evaluación.
 Desarrollo de los cometidos profesionales objeto del puesto.
 Diseño de proyectos de investigación, elaboración de materiales y/o planes de formación.
 Coordinación pedagógica.
 Diseño de sistemas de evaluación.
 Dirección y coordinación de proyectos y/o planes.
 Desarrollo de los cometidos específicos correspondientes a su titulación profesional.

Puestos:

Técnico de gestión.
 Coordinador territorial.
 Coordinador pedagógico.
 Coordinador de Área, programa, proyecto o servicio.

Coordinador territorial

Es el puesto de trabajo que podrá desempeñar de forma indistinta trabajadores integrados en las categorías de técnico o técnico superior y que implica el ejercicio y capacidad de gestión y coordinación de la totalidad de los recursos adscritos por la Fundación a un ámbito territorial determinado, incluidas las cuatro áreas funcionales.

Por necesidades organizativas las áreas podrán subdividirse en áreas territoriales menores.

Coordinador de área

Es el puesto de trabajo que podrá desempeñar de forma indistinta trabajadores integrados en las categorías de técnico o técnico superior y que implica el ejercicio y capacidad de gestión y coordinación de la totalidad de los recursos adscritos por la Fundación a un ámbito territorial determinado incluidas las cuatro áreas funcionales.

Por necesidades organizativas podrá subdividirse en áreas de servicio o unidades menores.

ANEXO II

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 se establecen para el año 1995 las siguientes retribuciones:

Técnico superior: 215.000 pesetas.
 Técnico: 190.000 pesetas.
 Jefe de Administración: 168.000 pesetas.
 Oficial primera: 157.000 pesetas.
 Oficial segunda: 143.000 pesetas.
 Auxiliar administrativo: 117.000 pesetas.
 Operario: 93.500 pesetas.

Los salarios de categoría que sean superiores a los establecidos en la presente tabla se considerarán consolidados en los distintos ámbitos de gestión.

2. En los distintos ámbitos de gestión se determinarán los complementos de puesto que se acuerden.

Con independencia de la categoría se podrán establecer complementos por mayor responsabilidad derivados de la coordinación de un centro.

3. Para el personal de la categoría de formador se establece para las programaciones de ámbito estatal del período 95 los siguientes importes por hora lectiva:

Intersectorial: 4.595 pesetas.
 Interadministrativo: 3.464 pesetas.

FIP:

Importe unitario módulo a: 143/188. Importe hora: 2.111 pesetas.
 Importe unitario módulo a: 235/257/280. Importe hora: 2.371 pesetas.
 Importe unitario módulo a: 325/371. Importe hora: 2.500 pesetas.
 Importe unitario módulo a: 462/552. Importe hora: 3.300 pesetas.

Se podrán establecer para nuevas programaciones en función del nivel requerido para el desarrollo de las acciones formativas, los siguientes importes:

Nivel A: 2.371 pesetas.
 Nivel B: 2.500 pesetas.
 Nivel C: 3.300 pesetas.
 Nivel D: 3.464 pesetas.
 Nivel E: 4.595 pesetas.

4. Se establece el valor del trienio en 3.800 pesetas.

4488

RESOLUCION de 6 de febrero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del XVII Convenio Colectivo de Banca Privada.

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de Banca Privada (número de código 9900585), que fue suscrito con fecha 30 de enero de 1996, de una parte, por la Asociación Española de Banca Privada, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO., UGT y FITC, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de febrero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVII CONVENIO COLECTIVO DE BANCA PRIVADA

CAPITULO I

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 de carácter privado a las que el Convenio afecta, conforme a su artículo 2.

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

Artículo 2. Ambito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regula y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las empresas bancarias de carácter privado, las Cámaras de Compensación Bancaria y cuantas empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de empresa bancaria de carácter privado, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 1996 o que ingrese con posterioridad.

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

Su ámbito territorial se circunscribirá a todo el Estado.

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

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

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

Artículo 3. Convenios anteriores.

Sustituye el presente Convenio al anterior, homologado por la Dirección General de Trabajo por Resolución de 23 de junio de 1994 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 8 de julio del mismo año.

Artículo 4. Vigencia del Convenio.

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1998. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Artículo 7. Grupos profesionales.

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

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

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

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

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

La transposición de las anteriores categorías a niveles figura en el anexo I.

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

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

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

La transposición de las anteriores categorías a niveles figura en el anexo I.

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

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

La transposición de las anteriores categorías a niveles figura en el anexo I.

Artículo 8. Trabajos de superior grupo.

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

Artículo 9. Movilidad funcional.

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

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

Artículo 10. Ascensos.

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

I. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa.

II. Por antigüedad, computándose el tiempo servido en cada Grupo y nivel del modo siguiente:

1. En el Grupo Administrativo se pasará al nivel X transcurridos seis años en el nivel XI; y de igual modo del nivel X para con el nivel IX.

Exclusivamente a efectos retributivos, el personal del nivel IX con veintiséis años de servicio en el Grupo Administrativo quedará equiparado salarialmente al nivel VIII mediante la percepción de la diferencia de sueldo entre ambos niveles. Los años de servicio a tal efecto se reducirán a veinticinco desde el 1 de enero de 1997 y a veinticuatro desde el 1 de enero de 1998. Todo ello de acuerdo con la disposición transitoria tercera.

2. En el Grupo de Servicios Generales se pasará del nivel XI al X y de éste al IX después de prestar servicios seis años en cada uno de los primeros.

III. Por capacitación, del modo siguiente:

1. Al menos un 10 por 100 de la plantilla del Grupo Administrativo se reservará para empleados que deseen ascender al nivel IX por capacitación, y otro 10 por 100 de los empleados que están en el nivel XI de dicho Grupo para quienes deseen ascender al nivel X por capacitación.

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

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

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

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

2. Las empresas quedan obligadas a convocar anualmente un número de promociones al nivel VIII del Grupo Técnico equivalente al 20 por 100 de los empleados incorporados dentro del año al citado nivel.

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

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

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

3. Los Tribunales, designados en la forma que se establece en el artículo 11 del presente Convenio, efectuarán la selección y pruebas a que se refiere el párrafo siguiente.

4. La selección de los que deseen ascender y las pruebas de capacitación se harán cuidando de evitar esfuerzos memorísticos y prácticos que puedan resultar inútiles, de conciliar los aspectos teóricos y prácticos que sean de interés en los programas, los cuales deben darse a conocer

con la debida anticipación, y de asegurar el máximo acierto para la elección de los que lo merezcan por su espíritu de trabajo y servicio.

5. Las empresas, aprovechando las vacantes que se produzcan, procurarán destinar a los empleados ascendidos por capacitación a trabajos en los cuales puedan ejercitar la capacidad que acreditaron.

IV. Por decisión de la Empresa dentro del Grupo Profesional, si comporta mejora para el trabajador.

V. Los ascensos de nivel, salvo en los supuestos de antigüedad y capacitación, se consolidarán a los seis meses de haber accedido al mismo.

Artículo 11. *Tribunales de exámenes.*

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

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

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

CAPITULO III

Retribuciones

Artículo 12. *Conceptos retributivos.*

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

- Sueldo.
- Aumentos por antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
- Participación en beneficios.
- Gratificaciones y asignaciones complementarias o especiales.
- Estímulo a la producción.
- Horas extraordinarias.
- Pluses.

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

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

Artículo 13. *Sueldos.*

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

Grupo de Técnicos:

Nivel	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
I	3.853.182	3.968.777	4.077.918
II	3.331.810	3.431.764	3.526.138
III	2.817.889	2.902.426	2.982.243
IV	2.684.784	2.765.328	2.841.375
V	2.321.347	2.390.987	2.456.739
VI	2.173.543	2.238.749	2.300.315
VII	2.065.117	2.127.071	2.185.565
VIII	1.956.645	2.015.344	2.070.767

Grupo de Administrativos:

Nivel	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
IX	1.808.106	1.862.349	1.913.564
X	1.610.953	1.659.282	1.704.912
XI	1.447.559	1.490.986	1.531.988

Grupo de Servicios Generales:

Nivel	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
IX	1.808.106	1.862.349	1.913.564
X	1.610.953	1.659.282	1.704.912
XI	1.447.559	1.490.986	1.531.988
XII	373,52/hora	384,72/hora	395,30/hora

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

Artículo 14. *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 15 y 16.

Artículo 15. *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:

	Pesetas a la hora por cada trienio		
	Desde 1-1-1996	Desde 1-1-1997	Desde 1-1-1998
Grupo Servicios Generales nivel XII	19,82	20,41	20,97
Pesetas anuales por cada trienio			
	Desde 1-1-1996	Desde 1-1-1997	Desde 1-1-1998
Personal titulado con jornada incompleta	25.034	25.785	26.494
Resto del personal	50.066	51.568	52.986

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

Artículo 16. *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 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
I	57.159	58.874	60.493
II	43.523	44.829	46.062
III y IV	37.684	38.815	39.882
V	30.975	31.904	32.781
VI y VII	20.784	21.408	21.997
VIII	16.239	16.726	17.186

2. Estos trienios en lo que respecta a los Técnicos de niveles 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 niveles 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 el anexo II.

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

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*

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

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

Artículo 18. *Participación en beneficios.*

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

2. Si el 10 por 100 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 100 del dividendo líquido fuese superior a un cuarto de paga e inferior a media paga, también líquidos, el personal percibirá el importe de paga y cuarto, y así sucesivamente esta percepción se incrementará en los cuartos de paga necesarios para absorber, en su caso por exceso, aquella diferencia.

En cualquier caso y durante la vigencia del presente Convenio no se percibirá por este concepto un número de cuartos de paga inferior al abonado por cada Empresa en 1995, ni superior a 15 cuartos de paga (3,75 pagas).

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

a) Bancos extranjeros.—El personal percibirá tantos cuartos de paga como el personal del banco comercial de categoría nacional que más haya percibido por aplicación estricta del párrafo 2 anterior.

b) Bancos industriales y de negocios, creados y transformados al amparo de la Ley de Ordenación del Crédito y de la Banca de 14 de abril de 1962.—Se hallará la media aritmética de los cuartos de paga que, por aplicación estricta del párrafo 2 anterior, hayan sido satisfechos por los bancos comerciales de categoría nacional. El número representado por esa media aritmética, redondeado en su caso por exceso, será el número de cuartos de paga que percibirá el personal de estos bancos.

c) Cámaras de Compensación Bancaria.—Tendrá igual regulación que la de los bancos industriales y de negocios figurada en el apartado b) anterior.

4. La participación en beneficios a que se refieren los párrafos anteriores se considerará devengada el 31 de diciembre de cada año, y se hará efectiva en la cuantía de una paga completa en diciembre de 1996, 1997 y 1998. El exceso que sobre dicha cuantía pudiera corresponder, conforme a los párrafos anteriores, se hará efectivo dentro del primer semestre del ejercicio siguiente.

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

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

2. El personal con antigüedad inferior a tres años encuadrado en la plantilla de las empresas con nivel XI del Grupo de Administrativos percibirá una asignación transitoria, que se devengará por mensualidades en los doce meses naturales del año, dejándose de percibir en el momento en que cada interesado comience a devengar aumentos por antigüedad, con la cuantía anual que figura en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996 — Pesetas	Desde 1-1-1997 — Pesetas	Desde 1-1-1998 — Pesetas
Asignación transitoria	7.279	7.497	7.704

3. La llamada compensación de fiestas suprimidas a que tiene derecho el personal integrado con anterioridad al 7 de febrero de 1958 y el ingresado con posterioridad a dicha fecha que la hubiere venido percibiendo como condición más beneficiosa, se determinará sobre la base resultante de computar 14 pagas como dividendo. Desde la entrada en vigor del Convenio el divisor será 1.728 desde 1 de enero de 1996.

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

5. El personal de banca, durante el tiempo normal de Servicio Militar o en caso de movilización, que cuente con un tiempo mínimo de servicio a la Empresa de dos años, devengará el 60 por 100 de su sueldo, pluses y pagas extraordinarias, salvo que se trate de empleados que, como Alférez de Complemento, estuvieran en período de prácticas en el Regimiento, percibiendo el sueldo correspondiente a su categoría militar, en cuyo caso sólo tendrán derecho a las diferencias que puedan haber entre los devengos militares y los que le corresponden por este artículo.

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

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

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

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

Si durante la realización del servicio militar obtuviera licencia o permiso deberá reintegrarse a su puesto pasados los primeros quince días. Si no lo hiciese, perderá los derechos establecidos en este artículo.

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

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

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

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

Al personal que se encuentre realizando la prestación social sustitutoria del servicio militar, de acuerdo con lo establecido por la Ley 48/1984, le será de aplicación lo establecido en este apartado y disposiciones concordantes del presente Convenio, por lo que disfrutará de la remuneración que le corresponda, como máximo, por el tiempo que hubiera debido permanecer en filas, según le correspondiera haberlo prestado en el Ejército de Tierra, en el del Aire o en la Armada.

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

6. Quienes a 31 de diciembre de 1995 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 12 de este Convenio.

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

Concepto	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
Asignación Conserjes	31.430	32.373	33.263

Artículo 20. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

6. Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor de la hora extraordinaria, se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividendo el equivalente a 17,25 pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por el sueldo más los aumentos por antigüedad, conceptos a) y b) del artículo 12). El divisor, desde la entrada en vigor del Convenio será la cifra de 1.728 desde 1 de enero de 1996. Para el cálculo del divisor correspondiente al personal con jornada menor de la normal, el divisor anterior se reducirá de acuerdo con la menor duración de la jornada.

Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento del 75 por 100.

Artículo 21. Estímulo a la producción y a la calidad.

a) Estímulo a la producción:

1. 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.

2. El personal cuya jornada supere las tres horas y media diarias tendrá derecho a percibir, además, por este mismo concepto y durante la vigencia de este Convenio, la cantidad mensual que figura en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
Plus de estímulo a la producción.	3.614	3.722	3.825

Por cada día de inasistencia no justificada se descontará la cuantía que figura en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
Descuento por inasistencia no justificada.	145	149	153

3. El personal cuya jornada no supere las tres horas y media diarias percibirá, por este mismo concepto, para cada año de vigencia, la mitad de la cuantía señalada en el párrafo primero del apartado anterior, respetándose cualquier situación más beneficiosa que individualmente se viniera disfrutando.

Por cada día de inasistencia no justificada se descontará la mitad de la cuantía que figura en la tabla del párrafo segundo del apartado anterior.

Al personal que preste servicio militar, o social sustitutorio, según los términos del artículo 19.5, le corresponderán las cuantías mensuales que figuran en el párrafo primero del apartado anterior, siempre que realice el número de horas necesarias para alcanzar la jornada señalada en el artículo 19. En caso de no alcanzarla, se devengará en la proporción que corresponda.

b) Plus especial de Convenio por calidad de trabajo:

1. El importe de este plus, que se percibirá durante el tiempo de vigencia de este Convenio, queda fijado en las cuantías anuales que figuran en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
Plus de Convenio por calidad de trabajo	153.687	158.297	162.650

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

2. En lo que se refiere al personal que no realice jornada completa y al que preste servicio militar, o social sustitutorio, según los términos del artículo 19.5, el régimen de percepción del indicado plus se ajustará a lo establecido en el párrafo 3 del apartado a) anterior.

Artículo 22. Plus de asistencia y puntualidad.

1. En todas las plazas se abonará un plus de asistencia y puntualidad, cuyo importe por día de trabajo será el que figura en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
Plus de asistencia y puntualidad.	145	149	153

2. El plus se devengará día a día por la asistencia efectiva y puntual al trabajo. La asistencia impuntual dará lugar, el día que se produzca, al devengo de la mitad del plus únicamente. El importe del plus devengado por cada trabajador le será satisfecho en la nómina mensual. La impuntualidad se determinará de acuerdo con el sistema de control establecido.

3. El personal cuya jornada de trabajo sea igual o inferior a tres horas y media diarias percibirá la mitad del plus, teniendo derecho a su totalidad cuando su jornada de trabajo fuera superior, respetándose cualquier situación más beneficiosa que individualmente se viniera disfrutando.

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

Artículo 23. 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 empleado se le anotará el tiempo en que las guardias que realice, y que serán siempre de ocho horas, excedan de la duración normal de la jornada para los demás trabajadores. El empleado tendrá derecho a que se le conceda un día adicional de descanso cuando el tiempo anotado alcance, por acumulación de los excesos, un número de horas equivalente al de la jornada normal el día en que disfrute el descanso, o a que mensualmente se le abone como horas extraordinarias el exceso de tiempo trabajado. La opción entre las dos formas de compensación señaladas corresponderá al trabajador, que la ejercitará de una sola vez para todo el período de vigencia del Convenio.

3. Al que preste guardias diurnas en sábado, domingo o en día de fiesta, el descanso semanal compensatorio que, conforme a la Ley, le corresponde, se le concederá en un día laborable y, además, se le abonará un recargo del 75 por 100 sobre el valor de las horas trabajadas en dichos días.

Artículo 24. *Plus funcional*

Desde la entrada en vigor del presente Convenio quedarán expresamente suprimidas las asignaciones complementarias siguientes: Plus de máquinas, gratificación y complemento por funciones de cobros y pagos en ventanillas de caja y complemento de gestores y visitadores, así como aquellos otros complementos salariales de análoga naturaleza, por los que se viniera a remunerar la realización de funciones de cobros y pagos en ventanillas de caja, de manejo de máquinas de cualquier naturaleza, o la realización por parte de las suprimidas categorías de Oficiales y Auxiliares Administrativos, de funciones encomendadas en la derogada RNB a Gestores y Visitadores.

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

Concepto	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
Plus de polivalencia funcional ...	60.000	84.000	120.000

Excepcionalmente, los empleados que, habiendo ostentado la categoría de Oficiales o Auxiliares Administrativos a 31 de diciembre de 1995 y percibieran a la misma fecha alguno o algunos de los complementos expresamente suprimidos, en cuantía superior a la establecida para el nuevo plus de polivalencia funcional, continuarán percibiendo el exceso, como complemento transitorio hasta que su cuantía quede totalmente compensada con los incrementos del nuevo plus de polivalencia funcional.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 25. *Jornada y horarios*

1. La jornada máxima de trabajo para el sector, en cómputo anual, será de mil setecientos veintiocho horas desde 1 de enero de 1996, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince 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: Ocho a quince horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio.

Sábados: Ocho a trece treinta horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio.

Libranza de los sábados comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año. Desde el 1 de enero de 1995 se acuerda la libranza de cuatro sábados más al año que serán los laborables inmediatamente anteriores al 1 de junio.

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

Lunes a jueves: Ocho a diecisiete horas, con una hora de pausa para el almuerzo.

Viernes: Ocho a quince horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio.

Desde 1995, del 23 de mayo al 30 de septiembre:

Lunes a viernes: Ocho a quince horas, en las que están computados como de trabajo efectivo los quince minutos diarios de descanso obligatorio.

Libranza de todos los sábados del año.

El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada Empresa a los empleados que estime conveniente. Las aceptaciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25 por 100 de los centros de trabajo de cada Empresa, ni suponer más del 25 por 100 de los empleados de cada banco. La Asociación Española de Empresarios de Banca comunicará a los sin-

dicatos firmantes del Convenio los centros afectados por la partición de horario que aquí se define y las relaciones nominales de los empleados afectados en cada centro, a medida que los nuevos horarios vayan siendo implantados, así como sus modificaciones.

A los empleados que realicen el horario partido definido en este punto en centros de trabajo radicados en municipios de censo superior a 50.000 habitantes, les serán abonadas por cada día en que efectivamente cumplan dicho horario partido, en concepto de ayuda alimentaria, las cuantías que figuran en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
Ayuda alimentaria	849	874	898

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

Subsistirá el sistema de turnos aplicable a los servicios mecánicos.

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

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

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

Artículo 26. *Vacaciones*

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

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

II. Período de disfrute de vacaciones.

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

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

III. Cuadros de vacaciones.

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

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

Que los servicios queden debidamente cubiertos, procurando atender los deseos del trabajador.

Que la extensión de la plantilla y la organización por secciones de la oficina permitan realizar el cuadro por sección, sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos en orden al problema general de la oficina.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Supuestos de interrupción de vacaciones.

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

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

Período de disfrute de vacaciones	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
Meses de junio, julio, agosto o septiembre	16.418	16.910	17.375
Meses de marzo, abril, mayo u octubre	26.268	27.056	27.800
Resto de los meses	45.966	47.345	48.647

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

Artículo 27. Licencias.

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

- a) Por matrimonio del propio trabajador: Quince días ininterrumpidos.
- b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: El día en que se celebre la ceremonia.

c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: Media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.

d) Por nacimiento de hijos: Dos días.

e) Por fallecimiento de cónyuge: Tres días.

f) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días.

g) Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): Dos días, salvo cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

Movimientos de personal

Artículo 28. 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 30 del presente Convenio, dentro de cada uno de los grupos profesionales, entre el 5 por 100 más moderno en la Empresa y dentro de éste a quien sufra menos perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. *Dietas y comisiones de servicios.*

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

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

Dietas	Desde 1-1-1996	Desde 1-1-1997	Desde 1-1-1998
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Grupo de Técnicos	3.489	3.593	3.692
Resto del personal	2.892	2.979	3.061
Cuando se pernocte en el domicilio propio	1.447	1.490	1.531

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

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

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

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

La aplicación del radio de 25 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 concurre la idoneidad de los solicitantes, tendrán en cuenta las peticiones voluntarias y las circunstancias de la proximidad domiciliar del trabajador.

Artículo 31. *Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.*

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

Artículo 32. *Excedencias y reingresos.*

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

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

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

2. Estas excedencias no podrán solicitarse para prestar servicios a otro Banco, privado u oficial, ni a entidades o empresas competidoras de la Banca Privada, 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. La mujer en situación de excedencia por razón de matrimonio volverá a la situación de activo, además de en los supuestos previstos en la legislación vigente, en la misma plaza de origen, dentro del mes siguiente a solicitarlo, cuando el retorno se funde en la apertura formal del proceso de divorcio o separación.

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

Artículo 33. *Personal interino.*

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

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

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

CAPITULO VI

Prestaciones complementarias

Artículo 34. *Enfermedad.*

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

El propio personal tendrá derecho a percibir de la Empresa durante el segundo año el 75 por 100, y durante el tercer año el 50 por 100, de la percepción económica indicada anteriormente, con iguales limitaciones del párrafo anterior en relación con estos porcentajes.

Artículo 35. *Incapacidad permanente total para la profesión habitual.*

1. Las empresas satisfarán a los trabajadores que queden en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para toda profesión, a partir de la fecha en que se declare una u otra situación, una cantidad tal que, sumada a la pensión que el inválido perciba de la Seguridad Social como consecuencia de su actividad bancaria, le suponga una percepción total anual igual al 100 por 100 de la que le correspondería como si en dicha fecha estuviese

en activo, por aplicación del Convenio, incluida la ayuda familiar, y una vez deducida la cuota de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

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

2. La cantidad complementaria así determinada no se alterará en menos como consecuencia de las revalorizaciones de pensiones de la Seguridad Social acordadas con carácter general en tanto no varíe el grado de la invalidez reconocida. Por el contrario, si con posterioridad al reconocimiento de una incapacidad permanente total para la profesión habitual tuviese lugar, por revisión, el de una incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, la pensión a cargo de la Empresa se reducirá en la misma cuantía en que se incrementen las prestaciones a cargo de la Seguridad Social.

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

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

Artículo 36. Jubilación.

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

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

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

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

Fórmula:

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

- A = 65 años: 100 por 100.
60 a 64 años con 40 de servicio: 95 por 100.
60 a 64 años sin 40 de servicio: 90 por 100.
- B = 65 años: 100 por 100.
64 años: 92 por 100.
63 años: 84 por 100.
62 años: 76 por 100.
61 años: 68 por 100.
60 años: 60 por 100.

SNA = Salario Nominal de Convenio al 31 de diciembre de 1987, anualizado, como si en dicha fecha tuviese cumplidos cada empleado 60, 61, 62, 63, 64 ó 65 años de edad, computando en tal salario los aumentos que, por aplicación y en las cuantías del Convenio vigente en 31 de diciembre de 1987, le correspondieran, 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 de diciembre de 1987, 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).

SBC = Suma de Bases de Cotización del empleado (período 1 de 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 de enero de 1981 a 31 de diciembre de 1985, se indexan de acuerdo con la disposición transitoria tercera, número 1, letra C, en la forma prevista en el artículo 3, punto 1, regla 2, de la Ley 26/1985, de 31 de julio.

PE = Porcentaje de Prestación Económica a cargo de Empresa.

$\left(B \frac{\Sigma BC}{84} - 12 \right) =$ El valor máximo aplicable de esta expresión será de 2.631.300 (187.950 × 14), correspondiente al tope de prestación de jubilación de la Seguridad Social.

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

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

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

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

Artículo 37. Viudedad y orfandad.

a) Viudedad:

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

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

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

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

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

Que el viudo reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, los viudos que no hayan cumplido cuarenta años y no tengan hijos gozarán de los beneficios indicados y con las mismas exigencias.

5. Se extinguirá automáticamente la pensión complementaria de viudedad cuando dejara de percibir y se 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 1968, que ascenderá al 20 o al 30 por 100 (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre las bases que se determinarán de igual forma que en los casos de viudedad.

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

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

c) Limitación para estas pensiones complementarias:

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

Artículo 38. *Fallecimiento en acto de servicio.*

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

a) Que entre la prestación estricta del servicio y el hecho de la muerte exista un indudable nexo de causalidad u ocasionalidad.

b) Que las lesiones causantes de la muerte se produzcan:

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, 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 100 del mismo.

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

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

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Artículo 39. *Anticipos y préstamos al personal.*

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

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

Matrimonio.

Traslado fuera de la plaza.

Fallecimiento del cónyuge o hijos.

Obras en vivienda en razón de ruina inminente.

Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.

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

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

Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.

Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.

Compra de vehículo a nombre del empleado. Esta denominación incluye la usualmente denominada «caravana».

Asistencia médica e internamiento hospitalario.

Pago de su Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y gastos de escritura, registro, Impuesto sobre el Valor Añadido y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.

Impuesto de Transmisiones Patrimoniales.

Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la Empresa.

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

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

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

5. No se podrá exigir amortización superior al 10 por 100 del total de las percepciones.

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

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

Artículo 40. *Viviendas.*

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

a) En el supuesto de muerte del trabajador mientras viva la viuda sin contraer nuevas nupcias.

b) En el mismo supuesto que se refiere el apartado anterior si no queda viuda, pero sí hijos menores de edad, durante un plazo de tres años o hasta que los hijos alcancen la mayoría de edad, si este hecho se produjera antes de cumplirse aquel plazo.

c) En el supuesto de jubilación, mientras viva el jubilado, siempre que no tenga otra relación laboral o empleo y una vez fallecido, mientras viva la viuda sin contraer nuevas nupcias.

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

3. Las empresas, habida cuenta de la excepcionalidad y urgencia de las situaciones contempladas en este párrafo, atenderán las peticiones de préstamos para adquisición de viviendas que puedan formular los trabajadores que tengan que desalojar las viviendas de que sean arrendatarios, siempre que ello fuera debido a las causas primera y segunda de excepción a la prórroga establecida en el artículo 62 de la vigente Ley de Arrendamientos Urbanos. Asimismo atenderán preferentemente las peticiones de quienes tengan derecho de tanteo o retracto para adquirir la vivienda de que fueran arrendatarios y de quienes fueran trasladados forzados, conforme al artículo 28 del Convenio Colectivo.

El plazo máximo de amortización de los préstamos será de quince años, y en ningún caso podrán ser superiores a 5.000.000 de pesetas. El tipo de interés anual para las operaciones formalizadas a partir de 1 de enero de 1996 será:

Para las primeras 800.000 pesetas: 3 por 100.

Para el tramo comprendido entre 800.001 y 1.750.000 pesetas: 8 por 100.

Para el tramo comprendido entre 1.750.001 y 5.000.000 de pesetas: 9 por 100.

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

4. Para la adquisición de primera vivienda, o cambio de ésta por venta de la anterior, las empresas concederán préstamos en las mismas condiciones de cuantía, amortización e interés señalados, destinando a ello cada año la cantidad en pesetas resultante de multiplicar el número

de trabajadores que constituyen la plantilla al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de la petición, por cada una de las cuantías que figuran en la siguiente tabla:

Concepto	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
Dotación anual por empleado.	33.164	34.159	35.098

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

Artículo 41. *Absentismo.*

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

Consecuentemente acuerdan:

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

En los tres primeros días de ausencia, el 20 por 100 de la retribución diaria.

Del cuarto al décimo día, ambos inclusive, el 10 por 100 de la citada retribución.

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

3. En relación con el contenido del número 1 de este artículo se entienda por retribución diaria la treintava parte de las percepciones que normalmente correspondieran al trabajador afectado, en el mes en que se produzca la ausencia, con excepción de los siguientes conceptos:

- Plus de asistencia y puntualidad.
- Plus de estímulo a la producción.
- Plus de convenio por calidad de trabajo.

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

- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica.
- Descanso por maternidad.

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

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

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

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

Artículo 42. *Ayuda escolar.*

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

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 43. *Ingresos.*

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

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

Artículo 44. *Productividad.*

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

Artículo 45. *Formación.*

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

Artículo 46. *Uniformes.*

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

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

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

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 47. *Clasificación de faltas.*

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

Artículo 48. *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 los compañeros 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 49. *Faltas graves.*

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un periodo 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 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 50. 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 los superiores.

8. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.

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 51. 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, 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, incluso si comporta cambio de Grupo, 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.
3. Pérdida definitiva del nivel o Grupo con su repercusión económica.
4. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
5. Despido.

Artículo 52. 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.

Cláusula adicional primera.

A efectos de cumplimiento de lo que dispone el Real Decreto 46/1984, de 4 de enero, en relación con las horas extraordinarias a que se refieren los apartados b) y c) del artículo 20 del presente Convenio, se entenderán por horas estructurales las destinadas a cubrir:

1. Mantenimiento.
2. Cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate.
3. Ausencias imprevistas.
4. Períodos punta de producción, que serán:

Preparación de billetes para remesas al Banco de España.

Trabajos de cierre anual.

Ferias y mercados.

Acumulación de vencimientos en los servicios centralizados.

Cambios tecnológicos.

Reducción de encaje por acumulación imprevista.

Liquidaciones y abonos de intereses de depósitos de clientes, en aquellas oficinas donde no exista teleproceso o técnica similar para ello.

Otros de idéntica naturaleza.

Sólo serán consideradas horas estructurales las definidas en esta cláusula cuando signifiquen una alteración real del trabajo en los departamentos o centros de trabajo donde se realicen las mismas, siempre que no sea posible su sustitución por las contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley, y siempre que sean notificadas conjuntamente por los representantes de los trabajadores y de la Empresa, a la autoridad laboral.

Cláusula adicional segunda.

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

Cláusula adicional tercera.

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las empresas

efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Cláusula adicional cuarta.

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

Cláusula adicional quinta.

Las partes firmantes asumen y se adhieren al contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

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

Cláusula adicional sexta

Los empleados que ostentasen la categoría de Jefe de 5.ª A en 31 de diciembre de 1995 continuarán devengando trienios de antigüedad en el Grupo de Técnicos aunque no tengan poderes, con un límite de dos trienios a partir de 1 de enero de 1997, salvo que con posterioridad al 1 de enero de 1996 los recibieran o ascendieran de nivel, supuestos que determinarán la aplicación de la norma general del artículo 16.2.

Cláusula adicional séptima

1. La antigüedad acreditada en el XVI Convenio queda reconocida en el XVII Convenio a efectos de trienios de antigüedad, de Empresa y Jefatura, y ascensos por antigüedad, así como a efectos de la equiparación salarial para Administrativos del nivel IX respecto del nivel VIII.

2. La antigüedad en los niveles XI y X de quienes tenían en 31 de diciembre de 1995 la categoría de Vigilante, Ayudante o Peón de Oficios Varios, será de 1 de enero de 1996 a efectos de los ascensos de nivel previstos en el artículo 10.II.2 del presente Convenio Colectivo.

3. La antigüedad en los niveles IX, X y XI de quienes tenían en 31 de diciembre de 1995 las categorías, respectivamente, de Telefonista «12 años», Telefonista «6 años» y Telefonista «de entrada», a efectos de equiparación salarial al nivel VIII a que se refiere el artículo 10.II.1, párrafo 2, será de 1 de enero de 1996.

Cláusula adicional octava

1. A los trabajadores que con anterioridad al 20 de mayo de 1967 hubieran ascendido por capacitación a las suprimidas categorías de Oficiales segundos u Oficiales primeros se les mantendrá reconocido a efectos de lo establecido en el artículo 15 como tiempo de servicio el que teóricamente hubieran adelantado a consecuencia del ascenso, habida cuenta del régimen normal de ascenso por antigüedad que existiera en el momento de producirse el ascenso por capacitación.

2. A los antiguos Subalternos o Ayudantes de Caja que con anterioridad a la fecha anteriormente señalada hubieran ascendido por capacitación a las suprimidas categorías de Oficiales segundos u Oficiales primeros, se les computará como antigüedad la real, pero si en el momento del ascenso dicha antigüedad real hubiera sido inferior a nueve o quince años, según hubiera sido el ascenso a Oficial segundo u Oficial primero, se les mantendrá reconocido a efectos de lo establecido en el artículo 15 como tiempo de servicio el necesario para tener en tal momento nueve o quince años de antigüedad, respectivamente.

3. Los que con anterioridad al 8 de mayo de 1965 hubieran ascendido por libre designación de la Empresa a las suprimidas categorías de Oficiales segundos o primeros, serán considerados a todos los efectos como ascendidos a Oficiales segundos o primeros por capacitación desde la fecha del ascenso. En consecuencia se les mantendrá reconocida la antigüedad

que corresponda conforme a los dos apartados anteriores, según que en el momento del ascenso pertenecieran ya a los extinguidos grupos de Empleados o al de Subalternos o Ayudantes de Caja.

No obstante, al objeto de no taponar el escalafón de capacitados, los antiguos Oficiales a los que afecta el presente apartado 3 se irán computando dentro del 10 por 100 a que se refiere el artículo 10.II.1 del presente Convenio a medida que se produzcan vacantes, a razón del 50 por 100 de éstas.

4. Lo establecido en esta disposición adicional regirá solamente en tanto el ascendido por capacitación permanezca en los actuales niveles IX y X del Grupo Administrativo, pero si con posterioridad ascendiera a cualquiera de los niveles del Grupo Técnico perderá el tiempo de servicio reconocido conforme a los párrafos anteriores, y sólo percibirá el sueldo correspondiente al nivel a que hubiera ascendido, más el importe de los trienios correspondientes al número de años efectivamente servidos en la Empresa. Ello no obstante, la percepción total en el nuevo nivel no será inferior a la que el Administrativo tuviera en el momento de ascender a Técnico, a cuyo efecto la diferencia que pudiera producirse pasará a incrementar el sueldo asignado al nivel de Técnico a que hubiera ascendido.

5. A quienes hubieran ascendido o ascendiendo por capacitación a partir del 20 de mayo de 1967 no se les reconocerá tiempo teórico alguno de servicio por el ascenso producido.

6. Sobre la antigüedad reconocida por la Empresa a causa de ascensos por capacitación se irán acumulando los trienios reales que se vayan produciendo en lo sucesivo.

Disposición transitoria primera. *Anticipo próximo trienio antiguos Jefes primera C.*

Los antiguos Jefes de primera C que estuviesen devengando trienios de Jefatura a 31 de diciembre de 1995, adelantarán un año el período de tiempo necesario para el cumplimiento del próximo trienio.

Disposición transitoria segunda. *Equiparación gradual antiguos Jefes quinta C.*

Quienes accedan al nivel VIII por tener categoría de Jefe de quinta C en 31 de diciembre de 1995, se equiparán plenamente en el sueldo del nivel conforme a la siguiente tabla:

Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
1.904.577	1.988.529	2.070.767

Disposición transitoria tercera. *Reducción de años de servicio a efectos de equiparación salarial (artículo 10.II.1).*

	Desde 1-1-1996 Pesetas	Desde 1-1-1997 Pesetas	Desde 1-1-1998 Pesetas
Veintiséis años	1.904.577	1.988.529	2.070.767
Veinticinco años	—	1.988.529	2.070.767
Veinticuatro años	—	—	2.070.767

Disposición final primera.

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

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

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

Disposición final segunda.

Ambas partes consideran derogados a todos los efectos los Reglamentos de Régimen Interior.

Disposición final tercera.

Durante la vigencia del Convenio, y con igual naturaleza y funciones, se mantiene la Comisión de «Jornada y horarios» prevista en la disposición final segunda del XVI Convenio Colectivo de Banca.

ANEXO I

Transposición de categorías a grupos profesionales y niveles

Situación año 1995 Categorías	Situación nueva Niveles
Grupo de Técnicos	
Jefes primera A	I
Jefe segunda A/Titulado jornada completa	II
Jefe tercera A	III
Jefe primera B	IV
Jefe segunda B	IV
Jefe cuarta A/Titulado jornada incompleta	V
Jefe primera C	V
Jefe tercera B	V
Jefe segunda C	VI
Jefe quinta A	VI
Jefe tercera C	VI
Jefe cuarta B	VI
Jefe sexta A/ATS	VI
Jefe cuarta C	VII
Jefe quinta B	VII
Jefe sexta B/ATS	VIII
Jefe quinta C (1)	VIII
Grupo de Administrativos	
Oficial primero/ATS/Telefonista (12 años)	IX
Oficial segundo/Telefonista (6 años)	X
Auxiliar/Telefonista (entrada)	XI
Grupo Servicios Generales	
Conserje	IX
Chófer	IX
Oficial O. V.	IX
Ayudante O. V.	X
Peón	XI
Vigilante	XI
Botones	Suprimidos
Limpiadora	XII

(1) La equiparación al sueldo del nivel VIII se realizará conforme a la tabla que figura en la disposición transitoria segunda.

ANEXO II

Transposición de los trienios de Jefatura devengados (antes del 1 de enero de 1996 a la nueva escala de niveles)

Situación año 1995 Trienios de jefaturas	Situación nueva Nivel
Jefe primera	I
Jefe segunda	II
Jefe tercera	III-IV
Jefe cuarta	VI-VII
Jefe quinta	VI-VII
Jefe sexta	VIII

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

4489

RESOLUCION de 19 de enero de 1996, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de los tractores marca «New Holland», modelo Fiat L75 DT.

Solicitada por «New Holland España, Sociedad Anónima», la homologación de los tractores que se citan, y practicada la misma mediante su ensayo reducido en la Estación de Mecánica Agrícola, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 14 de febrero de 1964, por la que se establece el procedimiento de homologación de la potencia de los tractores agrícolas:

Primero.—Esta Dirección General resuelve y hace pública la homologación genérica de los tractores marca «New Holland», modelo Fiat L75 DT, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.

Segundo.—La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en 74 CV.

Tercero.—Los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 1.2 del anexo de la Resolución de esta Dirección General publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981, por la que se desarrolla la Orden de 27 de julio de 1979, sobre equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

Madrid, 19 de enero de 1996.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.

ANEXO

Tractor homologado:

Marca	«New Holland».
Modelo	Fiat L75 DT.
Tipo	Ruedas.
Número de serie	001045559.
Fabricante	«New Holland Italia, S.p.A.», Módena (Italia).
Motor:	
Denominación	«Fiat», modelo 8045.05R.
Número	215-820480.
Combustible empleado	Gasóleo. Densidad, 0,840. Número de cetano, 50.

Potencia del tractor a la toma de fuerza (CV)	Velocidad (rpm)		Consumo específico (gr/CV hora)	Condiciones atmosféricas	
	Motor	Toma de fuerza		Temperatura (°C)	Presión (mm Hg)
68,9	2.381	1.000	185	19,0	711
74,1	2.381	1.000	—	15,5	760

I. Ensayo de homologación de potencia:

Prueba de potencia sostenida a 1.000 ± 25 revoluciones por minuto de la toma de fuerza.

Datos observados ...	68,9	2.381	1.000	185	19,0	711
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	74,1	2.381	1.000	—	15,5	760

II. Ensayos complementarios:

a) Prueba a la velocidad del motor —2.500 revoluciones por minuto— designada como nominal por el fabricante.

Datos observados ...	71,8	2.500	1.050	188	19,0	711
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	77,2	2.500	1.050	—	15,5	760