

3. Se tendrá derecho a ausencia no retribuida por el tiempo indispensable para reconocimientos y/o pruebas médicas de la propia persona trabajadora, si no es posible su realización fuera de la jornada laboral, respetando en todo caso la libertad de elección de facultativo, pudiendo establecerse mecanismos de compensación horaria.

## Artículo 37. *Guardias.*

1. Las guardias diurnas en sábado, domingo o día de fiesta tendrán carácter voluntario, salvo para quienes estuvieran obligados en 31 de diciembre de 1995. Una vez aceptada la realización de guardias el compromiso se deberá mantener, al menos, durante un año.

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

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

## CAPÍTULO VII

### Movimientos de personal

## Artículo 38. *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 40 del presente Convenio, de entre el 5 por ciento más moderno en la Empresa y dentro de éste a quien sufra menos perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 39. *Comisiones de servicios y dietas.*

1. Se entiende por comisión de servicio el desplazamiento temporal de un trabajador o trabajadora para cobertura de necesidades del servicio en centro de trabajo situado en población distinta a la que constituya su lugar habitual de prestación de servicios, siempre que la distancia entre ambas poblaciones exceda de los límites señalados en el artículo 40 y la población a que se desplace no coincida con su lugar de residencia habitual.

2. Las personas trabajadoras que sean desplazadas en comisión de servicio deberán ser informadas con antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a 3 meses y se ampliarán, al menos, en un día laborable adicional, en los casos en los que, además, sea necesario pernoctar fuera del domicilio habitual.

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

4. 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 18, y serán, como mínimo, las correspondientes según la siguiente escala:

Desde 1.1.2019	Desde 1.1.2020	Desde 1.1.2021	Desde 1.1.2022	Desde 1.1.2023
Pernoctando fuera del domicilio propio				
32,74	32,74	35,00	36,00	37,00
Cuando se pernocte en el domicilio propio				
14,35	14,35	15,00	15,50	16,00

5. En caso de que las comisiones de servicio impliquen la necesidad de pernoctar fuera del lugar de residencia habitual, y se prolonguen más de dos meses el personal tendrá derecho a una licencia especial de una semana, exclusivamente utilizable para visitar a los familiares con los que ordinariamente conviva. Los viajes correspondientes a estas licencias serán a cargo de las Empresas. Estas licencias serán independientes de las vacaciones reglamentarias.

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

#### Artículo 40. *Coberturas de servicios en la misma plaza o próximas.*

Las Empresas podrán cubrir las necesidades del servicio existentes, realizando cambios de puesto de trabajo, que no tendrán la consideración de traslado ni movilidad

geográfica, dentro de una misma plaza o de un radio de 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde el personal prestaba sus servicios a 30 de enero de 1996, o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde sean destinados.

La aplicación del radio de 25 kilómetros no implicará el cambio entre las Islas. En el caso de que el cambio sea a otra plaza distinta de la que venía prestando sus servicios dentro del radio de 25 kilómetros, las Empresas colaborarán en la solución de los problemas derivados del transporte, que puedan generarse como consecuencia de la aplicación de esta norma.

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

#### Artículo 41. *Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.*

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

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

#### Artículo 42. *Excedencias y reingresos.*

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

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

A los efectos de los plazos señalados anteriormente se computará como servicio efectivo el tiempo de interrupción laboral por desempeño de cargos públicos.

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

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

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