

**Convenio Colectivo
de
Bilbao Bizkaia Kutxa,
Actividad Financiera**

Años 2003, 2004 y 2005

Fecha de firma: 30 de Julio de 2003

INDICE

		<u>Pág.</u>
CAPITULO I	ALCANCE DEL CONVENIO	
Art. 1.º	Ámbito personal y funcional	6
Art. 2.º	Norma básica y sustitutoria	6
Art. 3.º	Ambito Territorial	7
Art. 4.º	Ambito Temporal	7
CAPITULO II	PLANTILLA DE PERSONAL	
SECCION PRIMERA: CLASIFICACION DEL PERSONAL		
Art. 5.º	Grupos y categorías profesionales	9
Art. 6.º	Clasificación por la duración del contrato	9
Art. 7.º	Directores y Subdirectores de la Institución e incompatibilidades de los Consejeros	9
Art. 8.º	Personal Administrativo / Comercial	10
Art. 9.º	Jefes	10
Art. 10.	Oficiales	11
Art. 11.	Auxiliares	11
Art. 11. bis	Personal en prácticas	12
Art. 12.	(Sin contenido)	12
Art. 13.	(Sin contenido)	12
Art. 14.	(Sin contenido)	12
Art. 15.	(Sin contenido)	12
Art. 16.	(Sin contenido)	13
SECCION SEGUNDA: INGRESOS		
Art. 16. bis	Ingresos	13
SECCION TERCERA: ASCENSOS		
Art. 17.	Normas generales	14
Art. 18.	Ascensos. Personal del Grupo Administrativo / Comercial: Directores y Subdirectores de la Caja, Directores de Sucursal y Jefes de la Entidad	14
Art. 19.	(Sin contenido)	15
Art. 20.	Ascensos. Personal del Grupo Administrativo / Comercial: Auxiliares y Oficiales.	15
Art. 21.	(Sin contenido)	17
Art. 22.	(Sin contenido)	17
SECCION CUARTA: NORMAS GENERALES SOBRE PLANTILLA		
Art. 23.	Normas generales sobre plantilla	17
CAPITULO III	JORNADA, VACACIONES, PERMISOS	
Art. 24.	Tiempo de trabajo	19
Art. 25.	Jornadas singulares	21
Art. 26.	Horario flexible	30
Art. 27.	Retenes	31
Art. 28.	Horas extraordinarias estructurales	31
Art. 29.	Permisos y excedencias	31
Art. 30.	Vacaciones	34

		<u>Pág.</u>
CAPITULO IV	RETRIBUCIONES	
Art. 31.	Conceptos retributivos	38
Art. 32.	Sueldo base anual	38
Art. 33.	Complemento de antigüedad	38
Art. 34.	Normas generales del complemento de antigüedad	39
Art. 34-bis.	Plus de Promoción Económica	40
Art. 35.	Plus de máquinas	40
Art. 36.	(Sin contenido)	40
Art. 37.	(Sin contenido)	40
Art. 38.	Plus de Nocturnidad	40
Art. 39.	Gratificaciones Extraordinarias	41
Art. 40.	Kilometraje	41
Art. 41.	Gastos por desplazamiento/Asignaciones por gastos de manutención y estancia	41
CAPITULO V	PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES	
Art. 42.	Premios	44
Art. 42. bis	Faltas y sanciones	45
CAPITULO VI	ACCION SOCIAL	
Art. 43.	Ayuda económica para estudios	51
Art. 44.	Compensación Economato	54
Art. 45.	Seguro Colectivo de Vida	55
Art. 46.	Socorros por fallecimiento	56
Art. 47.	Club Social	56
Art. 48.	Bolsa de Navidad	57
CAPITULO VII	PREVISION SOCIAL	
SECCION PRIMERA: EMPLEADOS EN ACTIVO		
Art. 49.	Régimen general	59
Art. 50.	Antiguo complemento de Ayuda Familiar por hijo	59
Art. 51.	Incapacidad Temporal y Maternidad	59
Art. 52.	Previsión Médica-Asistencial	59
Art. 53.	Control Médico	60
SECCION SEGUNDA: SITUACIONES PASIVAS		
Art. 54.	Norma General	60
Art. 55.	Régimen de Previsión Social Complementaria	60
Art. 55. bis	Percepción por jubilación	63
Art. 56.	Derechos de los pensionistas y beneficiarios anteriores al 31-7-96	63
Art. 57.	Jubilación del personal de antiguo ingreso	64
Art. 58.	Jubilación del personal de nuevo ingreso	64
Art. 59.	Prestaciones de Riesgo: Por declaración de Invalidez en activo	65
Art. 60.	Prestaciones de Riesgo: Por Fallecimiento del Personal en activo	67
Art. 61.	Revisión de los complementos de pensiones	70
Art. 62.	Garantías	70
CAPITULO VIII	REPRESENTACION DE LOS EMPLEADOS	
Art. 63.	Comisión de Personal	72
Art. 64.	Representación unitaria de los trabajadores	72

		<u>Pág.</u>
DISPOSICIONES ADICIONALES:		
PRIMERA:	(Sin contenido)	75
SEGUNDA:	Normas de Sucursales	76
TERCERA:	Normas sobre Jerarquización de Servicios Centrales y de Soporte	83
CUARTA:	Créditos y Cuentas de empleados	87
	Título I: Disposiciones de carácter general	87
	Capítulo 1º - Ámbito de aplicación	87
	Capítulo 2º - Límites y plazos para la resolución de los expedientes	88
	Capítulo 3º - Garantías	89
	Capítulo 4º - Condiciones	89
	Título II: Créditos para adquisición de vivienda habitual	91
	Capítulo 1º - Beneficiarios	91
	Capítulo 2º - Cuantía	91
	Capítulo 3º - Condiciones	93
	Capítulo 4º - Adquisición de vivienda en construcción	94
	Capítulo 5º - Viviendas antiguas, rurales y en mal estado	95
	Capítulo 6º - Obras de mejora en viviendas destinadas a residencia habitual	96
	Capítulo 7º - Régimen especial para la adquisición de Segunda vivienda habitual con crédito regulado por Convenio	98
	Sección 1ª - Nuevo crédito para adquisición de otra vivienda	98
	Sección 2ª - Crédito puente	99
	Sección 3ª - Adquisición de sucesiva vivienda manteniendo el préstamo anterior: Cambio de garantía	100
	Capítulo 8º - Disposiciones comunes a los créditos para vivienda	100
	Capítulo 9º - Fallecimiento o jubilación del empleado	101
	Título III: Créditos para adquisición de vivienda de veraneo	101
	Título IV: Cuenta de Empleado	103
	Título V: Cuenta de crédito para otras finalidades	104
	Disposición Final	105
QUINTA:	Bilingüismo	106
SEXTA:	Tablas salariales	112
SEPTIMA:	Incrementos retributivos	116
OCTAVA:	Homogeneización de categorías	118
NOVENA:	Comisión de Seguimiento de la cobertura de puestos de trabajo	121
DECIMA:	(Sin contenido)	122
UNDECIMA:	Comisión Paritaria	123
DUODECIMA:	Equipo volante	124
DECIMOTERCERA:	(Sin contenido)	125
DECIMOCUARTA:	(Sin contenido)	126

	<u>Pág.</u>
DECIMOQUINTA: (Sin contenido)	127
DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA: Comisión Interna de Formación	128
DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA:	
1. Prejubilaciones	131
2. Empleo	132
DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA	134
ANEXOS:	
ANEXOS 1.A Y 1.B (Sin contenido)	136

CAPÍTULO I

ALCANCE DEL CONVENIO

Art. 1.º Ámbito personal y funcional

El presente Convenio, que afecta exclusivamente al personal del sector financiero de BILBAO BIZKAIA KUTXA, establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre la Empresa "BILBAO BIZKAIA KUTXA" y dicho personal.

Quedan excluidos del presente Convenio el personal de nuevo ingreso de confianza de la dirección, así como el que lo estuviera de conformidad con el artículo 1.3 y 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo y, en todo caso, de modo expreso, los siguientes:

- a) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios de la Caja de Ahorros, y, en general, cualquier otra actividad atípica o eventual, en cuyo caso se regirán por las normas específicas de cada actividad.
- b) El personal titulado o pericial que no preste servicio de modo regular y preferente.
- c) El personal que preste sus servicios a la Caja en calidad de Agente, Corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.
- d) Quienes ostenten la condición de Consejero General, Vocal del Consejo de Administración y otros Organos de Gobierno, excepto si hubieran adquirido tal representatividad por su condición de empleado de la Institución.
- e) El personal que en cualquier régimen preste servicios para las contratas y subcontratas concertadas por la Caja.

La Institución o Entidad "BILBAO BIZKAIA KUTXA" es denominada igualmente en este Convenio Colectivo con la expresión "la Caja".

Art. 2.º Norma básica y sustitutoria

- 1) El presente Convenio, en base a lo establecido en el artículo 3º.1.b) y Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, del "Estatuto de los Trabajadores", sustituye, en todo aquello que modifica y nova, a la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Cajas Generales de Ahorro Popular aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27-9-1.950, y las disposiciones que la completaran y modificaran.
- 2) Asimismo sustituye, en todo aquello que modifica y nova, a cuantos Convenios Colectivos Laborales, Normas de Obligado Cumplimiento, Orden Ministerial del 7-11-77 sobre Personal de Informática y Laudo Arbitral de 25-4-1.980, han regulado las relaciones de las Cajas hasta el momento presente.
- 3) Sustituye del mismo modo, en todo aquello que modifica y nova, a los Reglamentos de Régimen Interior de la Caja de Ahorros Vizcaína y Caja de Ahorros Municipal de Bilbao.

- 4) En lo no previsto en el presente Convenio, que es la norma básica por la que se rigen las relaciones laborales de BILBAO BIZKAIA KUTXA, se estará a lo dispuesto en los Convenios anteriores en la medida que sean de aplicación y en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, del "Estatuto de los Trabajadores", a la normativa posteriormente dictada para su aplicación y a cuantas otras disposiciones desarrollen los preceptos del citado Estatuto.

Art. 3.º Ámbito Territorial

Las presentes normas se aplicarán a las personas incluidas en su ámbito que presten sus servicios en cualquier centro de trabajo de la Caja de Ahorros, incluso a los empleados que trabajen en el extranjero.

Art. 4.º Ámbito Temporal

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes que lo conciertan, sin perjuicio de que los efectos salariales se retrotraigan al 1 de Enero de 2003, todo ello salvo en aquellos puntos en que se establezca lo contrario.

Su duración será de tres años, hasta el 31 de Diciembre de 2005, pudiéndose prorrogar tácitamente a partir de la citada fecha por períodos anuales, a menos que se denuncie por escrito con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

CAPÍTULO II

PLANTILLA DE PERSONAL

SECCIÓN PRIMERA: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 5.º Grupos y categorías profesionales

Se declaran expresamente extinguidos los grupos profesionales de Personal Titulado, Personal de Informática, Personal Subalterno y Personal de Oficios o Actividades Varias.

El personal que a la fecha de firma de este Convenio tuviera reconocida alguna de las categorías pertenecientes a estos grupos profesionales extinguidos, mantendrá a título personal la situación anterior.

En consecuencia:

- 1) El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasificará en un único grupo profesional denominado Grupo Administrativo / Comercial.

Dentro de dicho grupo profesional se integran las categorías profesionales que se especifican en los artículos siguientes de este capítulo.

- 2) La enumeración de categorías que se contienen en este capítulo es enunciativa y no implica la obligatoriedad de su creación ni de tener cubiertas todas las categorías mientras el servicio de BILBAO BIZKAIA KUTXA no lo requiera.

Art. 6.º Clasificación por la duración del contrato

Con independencia del acto de clasificación que -de acuerdo con los grupos profesionales y categorías integradoras de éstos- se efectúe, el personal de BILBAO BIZKAIA KUTXA se diferenciará, por razón del término de su contrato, en personal fijo de plantilla y de duración determinada o temporal.

v Personal fijo de plantilla es el contratado por tiempo indefinido. Los contratados a tiempo parcial pueden ser, de conformidad con los términos de su contrato, personal fijo o temporal.

v Personal contratado por tiempo determinado será aquel cuyo contrato tenga una duración limitada, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 7.º Directores y Subdirectores de la Institución e incompatibilidades de los Consejeros

Los cargos de Director y Subdirector de la Institución serán de libre determinación, al igual que su nombramiento, por los Consejos de Administración, que podrán elegirlos, bien entre el personal de la Entidad, o bien fuera de ella. En ningún caso -excepto en el de los

Consejeros Laborales- los Consejeros podrán ejercer los cargos de Director y Subdirector ni el de Director de Sucursal hasta que hayan transcurrido dos años desde el cese en dicha función, sin perjuicio de lo establecido en la legislación que regula los Organos de Gobierno y las funciones de las Cajas de Ahorros.

Art. 8.º Personal Administrativo / Comercial

- 1) El personal administrativo / comercial es el que dirige o realiza las funciones o trabajos exigidos por las distintas operaciones que se lleven a cabo por la Entidad Financiera.
- 2) Dentro de este grupo, el personal se distribuye en las siguientes clases o subgrupos:
 - 1.- Jefes
 - 2.- Oficiales
 - 3.- Auxiliares

Cada categoría de las comprendidas en el Grupo de Personal Administrativo / Comercial podrá tener los niveles que sean considerados necesarios. La adecuación de las categorías de cada clase se realizará conforme a las Normas contenidas en este Convenio.

Art. 9.º Jefes

Son los que teniendo suficientes conocimientos técnicos y prácticos, llevan la dirección y gobierno de la Entidad o de alguna o algunas áreas, unidades o dependencias de la misma, de cuya marcha o actividad son directamente responsables. Dentro de esta clase se comprenden seis categorías:

- Jefe de Primera. Pertenecen a esta categoría los Directores, que son quienes desempeñan funciones de dirección y gerencia, y de relación entre los órganos rectores de la Caja y el resto del personal, siendo los primeros Jefes Administrativos de la Entidad.
- Jefe de Segunda. Integran esta categoría los Subdirectores de la Institución, que ejercen de modo permanente funciones análogas a las del Director, y/o quienes con representatividad suficiente delegada por ésta, se hallen al frente de una o más dependencias, teniendo a su cargo la dirección, gobierno e inspección de las mismas.
- Jefe de Tercera. Forman la tercera categoría quienes se hallen al frente de una o más dependencias, en orden a su dimensión funcional o necesidades organizativas de la Entidad.
- Jefe de Cuarta. Constituyen la cuarta categoría quienes, sin estar comprendidos en la categoría anterior, ejercen su función principal sobre una o varias dependencias.
- Jefe de Quinta. Comprenden la quinta categoría los Jefes que, sin estar comprendidos en las categorías anteriores, realizan las funciones señaladas por la propia Entidad para la mayor perfección y desarrollo de las tareas que se les encomienden.

- Jefe de Sexta. Comprenden la sexta categoría los Jefes que, sin estar comprendidos en las categorías anteriores, realizan las funciones señaladas por la propia Entidad para la mayor perfección y desarrollo de las tareas que se les encomienden en los puestos que se determinen.

Art. 10. Oficiales

Son los que poseyendo la competencia adecuada y los conocimientos teóricos y prácticos de las funciones técnicas o especiales de un Área, Unidad u Oficina, desarrollan con la debida perfección cualquiera de las funciones de la misma, pudiendo estar encomendados de la dirección u organización de una unidad o equipo de reducida dimensión.

La clase de Oficiales comprende las siguientes categorías:

- Oficial Superior
- Oficial Primero
- Oficial Segundo

A partir de 1 de Enero de 2003 se establecen como nuevos sueldos base anuales, para la categoría de "Oficial Segundo", 36.486,12 €, y para la categoría de "Oficial Primero", 38.085,90 €. Estas cifras se considerarán previas a la actualización salarial de 2003, por lo que, a partir de la indicada fecha, dichos sueldos base anuales serán incrementados, para los años 2003, 2004 y 2005 de acuerdo con los tipos de incremento señalados en los apartados Primero, Segundo y Tercero de la Disposición Adicional Séptima de este Convenio Colectivo.

Art. 11. Auxiliares

Son Auxiliares los que poseen conocimientos teóricos y prácticos de algunas de las funciones de un Área, Unidad u Oficina, y desarrollan normalmente cualquiera de las funciones que constituyen la operatoria habitual de dicha Unidad u Oficina.

La clase de Auxiliares comprende las siguientes categorías:

- Auxiliar de Primera
- Auxiliar A
- Auxiliar B
- Auxiliar C
- Auxiliar de Entrada

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se establecen como nuevos sueldos base anuales, para la categoría de "Auxiliar de Entrada", 19.370,68 €; para la categoría de "Auxiliar C", 21.000,00 €; y para la categoría de "Auxiliar A", 29.781,76 €. Estas cifras se considerarán previas a la actualización salarial de 2003, por lo que, a partir de la indicada fecha de firma, dichos sueldos base anuales serán incrementados, para los años 2003, 2004 y 2005 de acuerdo con los tipos de incremento señalados en los apartados Primero, Segundo y Tercero de la Disposición Adicional Séptima de este Convenio Colectivo. Para el personal que durante el año 2003 ostente o haya ostentado las categorías de "Auxiliar C" o de "Auxiliar A", se reconocerá el nuevo salario a partir de 1 año a contar desde su ingreso en la Entidad, sin que en ningún caso este reconocimiento pueda ser anterior al 1 de Enero de 2003.

Art. 11-bis. Personal en Prácticas

A los efectos de contratación de personal temporal mediante la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, regulada por la ley del Estatuto de los Trabajadores y que actualmente se desarrolla por Real Decreto 488/1998, de 27 de Marzo, se establecen para dicho personal las siguientes categorías profesionales y sus correspondientes retribuciones totales brutas anuales, a jornada completa (importes del año 2002):

<u>Categoría</u>	<u>Euros</u>
F.P. 2 en prácticas 1er año:	14.850,78
F.P. 2 en prácticas 2º año:	17.433,64
Universitario en prácticas 1er año:	14.850,78
Universitario en prácticas 2º año:	17.433,64

Dichas retribuciones totales brutas anuales serán actualizadas para los años 2003, 2004 y 2005 de acuerdo con los tipos de incremento regulados en los apartados Primero, Segundo y Tercero de la Disposición Adicional Séptima de este Convenio Colectivo.

Art. 12.

(Sin contenido)

Art. 13.

(Sin contenido).

Art. 14.

(Sin contenido).

Art. 15.

(Sin contenido).

Art. 16.

(Sin contenido).

SECCIÓN SEGUNDA: INGRESOS

Art. 16-bis. Ingresos

Las convocatorias para los ingresos del personal fijo para el puesto de Auxiliar de Acceso serán públicas.

El ingreso en la Caja del personal en la categoría de Auxiliar de Acceso, será mediante concurso público, para lo cual, y de la forma habitual, formará parte la representación social (un miembro del comité de empresa y otro de las secciones sindicales legalmente reconocidas) en el oportuno Tribunal que en tal sentido se constituya.

El ingreso de los empleados en la mencionada categoría se hará mediante examen de cultura general y de materias propias para la adecuada prestación de servicios en Bilbao Bizkaia Kutxa, de acuerdo con lo que se señale al efecto.

Las plazas referidas podrán ser cubiertas por el actual personal que con contrato fijo en las Obras propias de la actividad Benéfico Social de Bilbao Bizkaia Kutxa reúnan los requisitos de acceso, a cuyo fin se convocarán con carácter previo las correspondientes pruebas objetivas de carácter restringido en las que podrá participar dicho personal.

Todo el personal que procedente del sector propio de la actividad Benéfico Social de Bilbao Bizkaia Kutxa pase a integrarse en el de la actividad financiera de Bilbao Bizkaia Kutxa lo hará como personal de nuevo ingreso a todos los efectos, con las únicas excepciones del período de prueba y de la facultad de retornar a la Obra propia de la actividad Benéfico Social que deberá ejercerse en un plazo no superior a un mes a contar desde la fecha del ingreso.

A título personal y con el carácter de complemento compensable y absorbible se le reconocerá un plus por la diferencia en el momento de la integración entre la retribución en el nuevo puesto y la que tuviera en el sector de origen. Este plus será revalorizable, salvedad hecha de las cantidades que integren el mismo, procedentes de otros conceptos disfrutados en la actividad anterior con el carácter de no revalorizables.

SECCIÓN TERCERA: ASCENSOS

Art. 17. Normas generales

- 1.- Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad y capacidades del trabajador, así como las facultades organizativas de la Caja.
- 2.- En los Concursos de Méritos regulados en este Convenio que la Caja acuerde convocar, designará asimismo un Tribunal, en cuya composición estará incluida la oportuna representación laboral, por medio de un miembro del Comité de Empresa y otro en representación de las Secciones Sindicales, siendo las funciones de dicho Tribunal garantizar el cumplimiento de las normas de la convocatoria en todo el proceso de selección.
- 3.- En los Concursos de Capacitación y Evaluaciones de Capacitación regulados en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera de este Convenio Colectivo que la Caja acuerde convocar, designará asimismo un Comité que garantizará el cumplimiento de las normas de la convocatoria en todo el proceso de selección, observando lo establecido en la Disposición Adicional 9ª. Dicho Comité estará compuesto, de una parte, por 1 representante de cada una de las Representaciones Sindicales con presencia en los órganos de representación legal unitaria de los trabajadores del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y, de la otra, por igual número de representantes de la Entidad. Este Comité elevará a la Dirección de la Caja los resultados de su actuación.
- 4.- En los supuestos regulados en la presente sección, los aumentos económicos por ascenso se devengarán desde la fecha de la prestación efectiva de los servicios en la nueva categoría o puesto de trabajo.

Art. 18. Ascensos. Personal del Grupo Administrativo/Comercial: Directores y Subdirectores de la Caja, Directores de Sucursal y Jefes de la Entidad

- 1.- Los Directores y Subdirectores de la Caja serán designados de conformidad a lo dispuesto en el artículo 7º.
- 2.- Los Directores de Sucursal serán, asimismo, de libre designación por la Entidad. Sin perjuicio de ello, la Institución deberá seguir los procedimientos señalados en la Disposición Adicional Segunda sobre Sucursales.

Únicamente se acudirá a la contratación externa una vez cumplido lo establecido en el párrafo anterior.

- 3.- Las vacantes de Jefes, con las excepciones señaladas en los puntos anteriores, se proveerán libremente por BILBAO BIZKAIA KUTXA entre su personal.

De cada cuatro plazas de Jefes, exceptuando las correspondientes a los puntos 1 y 2 que queden vacantes, podrá designarse una por concurso-oposición entre las personas que no pertenezcan a la plantilla de la Institución, teniendo preferencia al efecto, en igualdad de las demás condiciones, el personal que hubiera servido en otras Entidades de la misma clase.

Producidas las vacantes de las plazas indicadas, la Entidad las hará públicas para general conocimiento de los empleados.

- 4.- La Caja podrá establecer un período de acreditación de seis meses para la efectividad del nombramiento como Jefe; cumplido satisfactoriamente este período, se adquirirá definitivamente la nueva categoría; en todo caso, se computará el tiempo servido, bien en la anterior categoría, si se volviese a ella, bien en la nueva, si se le confirmara.

Art. 19.

(Sin contenido).

Art. 20. Ascensos. Personal del Grupo Administrativo/Comercial: Auxiliares y Oficiales

Los ascensos a la categoría superior, dentro de las categorías correspondientes a Auxiliares y Oficiales del Grupo Administrativo / Comercial, se efectuarán de conformidad con los procedimientos y normas generales establecidos.

Se establecen dos procedimientos de ascensos completamente diferenciados e independientes entre sí: Uno, por antigüedad, el otro, por capacitación. Se entenderá que el ascenso ha sido por capacitación cuando se haya seguido un sistema diferente al del mero transcurso del tiempo para acceder a la categoría.

1) Ascensos por antigüedad

El "Auxiliar de Entrada" pasará automáticamente a la categoría de "Auxiliar C", "Auxiliar B", "Auxiliar A" y "Auxiliar de Primera", al de uno, tres, seis y nueve años de servicios respectivamente a partir de su ingreso con contrato indefinido en la escala Administrativa / Comercial.

En consecuencia, el personal ingresado con posterioridad a la fecha de 21 de Diciembre de 2000 con la categoría de "Auxiliar C", al de 2 años en la categoría pasará automáticamente a la categoría de "Auxiliar B".

El personal fijo a la fecha de 21 de diciembre de 2000 continuará promocionando por antigüedad a las categorías de "Oficial 2º", "Oficial 2º de Primera Antiguo", "Oficial Primero Antiguo" y "Oficial Superior" a los nueve, doce, quince, y dieciocho años de servicios respectivamente a partir de su ingreso con contrato indefinido en la escala Administrativa/Comercial. Como excepción, el personal ingresado en plantilla fija con anterioridad al 15-2-1990 promocionará a los 15 años a la categoría de "Oficial Superior Especial", y el personal ingresado en plantilla fija desde dicha fecha 15-2-1990 hasta el 30-10-1992 promocionará a la categoría de "Oficial Superior" igualmente a los 15 años.

2) Promoción por Capacitación

2.1) Acceso a Puestos de Oficial :

La cobertura de las vacantes correspondientes a puestos que de acuerdo con lo establecido en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera de este Convenio Colectivo les corresponde una categoría de Oficial, se llevará a cabo por el procedimiento que se indica en las citadas Disposiciones Adicionales. Dichos procedimientos incluirán Concursos de Capacitación, que se regirán por los métodos que establezca la Comisión de Seguimiento de la Cobertura de puestos de trabajo, a que se refiere la Disposición Adicional Novena de este Convenio, cumpliéndose en todo caso las siguientes normas generales:

2.1.1ª) La Entidad publicará las vacantes en la cobertura de estos puestos, pudiendo optar por concursar para dichas vacantes todos los empleados fijos con al menos 1 año desde su contratación con carácter indefinido y que ostenten categorías, del Grupo Administrativo/Comercial, inferiores a las de las vacantes a cubrir, o bien categorías pertenecientes a otro grupo profesional.

2.1.2ª) En el concurso se seleccionarán los empleados más capacitados para cada vacante a cubrir. A tal efecto se considerarán los siguientes factores y ponderaciones :

a) Formación acreditada por el empleado: 50% de la puntuación.

b) Informe de la Dirección de Recursos Humanos del desempeño profesional del empleado en puestos anteriores y de su potencial profesional: 50% de la puntuación.

2.2) Ascensos entre categorías de Oficial :

Los empleados que hubieran obtenido un puesto al que corresponda categoría de Oficial mediante Concurso de Capacitación, podrán progresar a las Categorías de Oficial que sean superiores a las de los puestos que ocupan por el procedimiento que se indica en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera de este Convenio. Dichos procedimientos incluirán Evaluaciones de Capacitación, que se regirán por los métodos que establezca la Comisión de Seguimiento de la Cobertura de puestos de trabajo, a que se refiere la Disposición Adicional Novena de este Convenio, cumpliéndose en todo caso las siguientes normas generales:

2.2.1ª) La primera Evaluación de Capacitación se llevará a cabo a los tres años del acceso por Concurso de Capacitación a un puesto de Oficial.

2.2.2ª) A tal efecto se considerarán los siguientes factores y ponderaciones :

a) Formación acreditada por el empleado: 50% de la puntuación.

b) Informe de la Dirección de Recursos Humanos del desempeño profesional del empleado en puestos anteriores y de su potencial profesional: 50% de la puntuación.

2.2.3ª) En los casos en que, en la Evaluación de Capacitación, el empleado obtenga una valoración superior al 60 % de los puntos correspondientes establecidos en cada factor, dicho empleado accederá a la siguiente categoría de Oficial, no devengando trienio por el período evaluado, como excepción expresamente establecida. En caso contrario, el empleado devengará un trienio en los términos establecidos en el artículo 34, abriéndose un nuevo período de 3 años para una evaluación consecutiva.

2.2.4ª) Estas Evaluaciones de Capacitación, continuarán cada tres años hasta alcanzar la máxima categoría de Oficial, con la única limitación de tres evaluaciones como máximo para cada cambio de categoría. Los empleados que no obtuviesen evaluación positiva en los términos establecidos en el punto anterior durante tres evaluaciones consecutivas, quedarán definitivamente encuadrados en la categoría profesional de Oficial que ostentaran en ese momento.

Art. 21.

(Sin contenido).

Art. 22.

(Sin contenido).

SECCIÓN CUARTA: NORMAS GENERALES SOBRE PLANTILLA

Art. 23. Normas generales sobre plantilla

La plantilla será fijada según las necesidades y organización de la Entidad.

El número de puestos de Oficial, en sus distintas categorías, no podrá ser inferior al 37% del total que integre el grupo de Personal Administrativo / Comercial.

El número de Auxiliares, en sus distintas categorías, no podrá superar el 40% del total que integre el grupo de Personal Administrativo / Comercial.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS

Art. 24. Tiempo de trabajo

1. Se establece en la Caja un Caudal anual horario de 1.560 horas de trabajo efectivo (deducidas vacaciones y, en su caso, días de libranza), de las cuales la Entidad podrá destinar hasta 15 horas anuales (o las horas proporcionales en los casos de contrato a tiempo parcial) a formación obligatoria del empleado en el horario que la Caja, en función de la programación de la Comisión de formación, le establezca al mismo fuera del tiempo de trabajo comprendido en el Calendario laboral, quedando el régimen general de jornada establecido como sigue:

a)

	<i>Jornada</i>	<i>Horario</i>
Días de Jornada de Mañana	6 horas y 40 minutos	De 8 h. a 14 h. 40 m.
Días de Jornada Partida:		
- Mañanas	6 horas y 40 minutos	De 8 h. a 14 h. 40 m.
- Tardes	3 horas y 15 minutos	De 16 h. 30 m. a 19 h. 45 m.
Medias Fiestas	4 horas	De 8 h. 30 m. a 12 h. 30 m.

Al concretar los correspondientes Calendarios Laborales, los tiempos de jornadas de mañana antes expresados deberán ajustarse, en su caso, añadiendo o reduciendo los minutos necesarios, en múltiplos de 5 minutos durante el período de año que corresponda, de forma que resulte ajustado al caudal anual horario obligatorio, computando las horas de formación obligatoria a que se refiere y en los términos que establece el primer párrafo de este artículo.

b) Se entenderán como medias fiestas, además de los días de Nochebuena y Noche Vieja, 4 días por localidad que, en el caso de Bilbao, coincidirán con la "Semana Grande", y en otros Municipios, su aplicación será determinada por la Dirección.

c) En base al calendario laboral de fiestas de Bilbao utilizado para los ajustes del caudal anual horario, en los casos de municipios distintos del de Bilbao en los que una fiesta local haya sido señalada en sábado, los trabajadores destinados en algún centro del municipio afectado que se encontraran libres de trabajo en dicha fecha exclusivamente por tratarse de Sábado, como compensación al rebasamiento que se produciría respecto del caudal anual horario, dispondrán como tal compensación en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 1 día de libranza no acumulable a vacaciones.

d) Se establece con carácter general que la jornada semanal estará comprendida entre Lunes y Viernes. Todo empleado estará obligado a trabajar en jornada partida una tarde a la semana, de Lunes a Jueves, sin perjuicio de las modificaciones que a este régimen general de jornada puedan establecerse, de acuerdo con el artículo 25.

e) La Caja señalará a cada empleado el día de la semana, entre Lunes y Jueves, y el Servicio u Oficina de la Institución en el que debe prestar su trabajo por la tarde.

En el caso de Sucursales, la Oficina deberá estar comprendida dentro de la zona, y el resto del personal deberá prestar su trabajo por la tarde en cualquiera de los Servicios del centro en el que radique su habitual actividad.

A los solos efectos de la tarde que debe trabajar el resto de personal no perteneciente a Sucursales, se entenderá como centro de trabajo en el que radique su habitual actividad, además de todos los servicios y dependencias del propio centro, los complementarios que existan o puedan crearse en el futuro dentro del municipio de Bilbao,

aunque se hallen radicados de forma separada al Edificio Central (Anexos, Plaza Circular, etc.), de modo que un empleado de uno cualquiera de los citados servicios o dependencias, puede ser destinado -en cumplimiento de su jornada partida- a prestar servicios en cualquiera de los restantes.

f) La Caja señalará, de acuerdo con las necesidades de la Institución, los días de jornada partida exigibles en cada Servicio.

Durante la vigencia de este Convenio, en el período comprendido entre los meses de Octubre a Abril, ambos inclusive, la Institución mantendrá abiertas al público durante las tardes, de Lunes a Jueves, un máximo de 37 oficinas de Banca Doméstica en Bizkaia, así como la oficina principal en Madrid (Cuzco); el resto de oficinas de fuera de Bizkaia se abrirán al público durante las tardes, en ese mismo período de Octubre a Abril, los Jueves, excepto aquellas oficinas de Madrid a determinar por la Caja cuyo personal se concentrará en la oficina principal de Madrid (Cuzco) a efectos del trabajo de tardes ajustándose al régimen establecido en ésta, debiendo comunicar la Entidad a las representaciones sindicales el establecimiento y actualización, en su caso, de la relación de tales oficinas. En los casos en que las restantes entidades de Crédito cerraran sus oficinas la tarde de Jueves Santo, sin perjuicio del caudal anual horario obligatorio, la Caja adaptará esta misma práctica en sus oficinas de fuera de Bizkaia. Las oficinas de PYMES, las oficinas de Grandes Empresas, y las que tengan la consideración de oficinas especiales, atenderán al público durante las tardes en base a lo establecido específicamente para ellas en el artículo 25.

g) La jornada será continuada en el período de verano, desde el 1 de Mayo al 30 de Septiembre, no existiendo, por lo tanto, día de jornada partida en dicho período. Durante los meses de Mayo y Junio, mediante personal voluntario, la Caja podrá desarrollar en jornada de tarde servicios específicos, relacionados con la campaña de Renta.

h) En la Jornada General, se fija una ayuda de 9,00 euros por cada día de jornada partida efectivamente trabajada por cada empleado a partir del 1 de Octubre de 2003. Esta ayuda desaparecerá para los empleados afectados en el momento en el que la Institución establezca un local-comedor por exigencias de la ley.

i) El personal de Jornada General dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 3 días anuales de libranza no acumulables a vacaciones. El empleado que por razón de su ingreso o cese en la Caja o por suspensión de efectos de su contrato de trabajo no preste servicios efectivos durante los 7 meses de jornada partida (de Enero a Abril y de Octubre a Diciembre, inclusive), disfrutará de las jornadas de libranza en proporción al tiempo efectivamente trabajado en la Entidad durante los referidos 7 meses. Excepcionalmente, en el año 2003 la compensación de un número de días anuales de libranza contemplada en este párrafo será de 4.

2. Los días de libranza no acumulables a vacaciones contemplados en este artículo no son en ningún caso sustituibles por compensación económica.

Art. 25. Jornadas singulares

A) Salvando en todo caso la libranza de Sábados, quedan excluidos de la jornada general el personal directivo y el colaborador que a sus órdenes inmediatas y por circunstancias específicas, se considere necesario para trabajos administrativos o de simples desplazamientos.

B) Respetando la jornada anual pactada, el régimen de horario del personal de Informática, Banca de Inversiones (Áreas de Mercados), Centralita Telefónica, Telekutxa, Oficinas y/o Servicios especializados (Oficinas de PYMES y de Grandes Empresas y Servicios de Operaciones Moneda Extranjera y Financiación de Proyectos), Oficinas en ubicaciones tales como aeropuertos, centros comerciales, mercados, universidades, centros oficiales, centros de ferias y congresos, etc., así como el de Responsables de Oficinas, y el de trabajos a turnos, se regirá por sus jornadas especiales.

C) Apertura de sábados de Octubre a Marzo para Banca Doméstica de Bizkaia, Madrid y otras provincias:

La Institución mantendrá abiertas al público hasta 37 oficinas de Banca Doméstica en Bizkaia, 2 oficinas en Madrid (una de ellas, la principal -Cuzco-, y otra, a determinar por la Caja) y 3 oficinas en Cantabria (en los municipios de Castro Urdiales, Laredo y Noja), los Sábados del período comprendido entre los meses de Octubre a Marzo, ambos inclusive, destinando al efecto la plantilla necesaria, en función de las necesidades del Servicio. Durante la vigencia de este Convenio se ajustará este período de apertura de sábados a la posible reducción en esta materia de las entidades bancarias que actualmente desarrollan servicio de sábados en sus oficinas. El mencionado ajuste tendrá los efectos que proporcionalmente correspondan en las compensaciones que para los empleados que realicen jornadas de sábado se establecen en este artículo 25.

La designación de empleados se efectuará para garantizar en cualquier caso el servicio en dichos sábados y centros de acuerdo con el siguiente procedimiento:

C. 1. La Dirección y la Subdirección de las Oficinas con apertura de sábados serán cubiertas por Responsables de Oficinas (Directores, Subdirectores y Jefes Comerciales) en base a las jornadas especiales números 1 y 2 que para tales puestos y funciones se establecen al efecto en este artículo.

No obstante, para garantizar la cobertura de los puestos de Dirección, Subdirección, y Jefatura Comercial en cada Oficina que permanezca abierta los sábados, en caso de no existir voluntarios suficientes, todos los Directores, Subdirectores y Jefes Comerciales de todas las Oficinas, dentro de la zona o municipio que no hayan optado por alguna de las jornadas especiales voluntarias, deberán realizar con carácter necesario hasta un máximo de 5 sábados en el período de apertura de sábados, de Octubre a Marzo, ambos inclusive, para cubrir vacantes de Responsables de Oficina. Estos Directores, Subdirectores y Jefes Comerciales que realicen trabajo en sábados por no existir voluntarios suficientes, tendrán derecho como compensación a un importe económico de 106,55 euros (importe previo a la revalorización de 01/10/2003) por cada sábado efectivamente trabajado y a la libranza de la tarde que en jornada general correspondería durante esa semana.

En las oficinas de fuera de Bizkaia, los puestos de Responsable de Oficina se cubrirán mediante el mismo sistema por Directores, Subdirectores y Jefes Comerciales.

Todos los Directores, Subdirectores y Jefes Comerciales que hayan optado por alguna de la jornadas voluntarias dentro de la zona o municipio, cubrirán cupo a efectos de determinar las necesidades de rotación.

C.2. El resto de puestos necesarios los sábados para estas oficinas, se cubrirán con personal voluntario de las modalidades de jornada especial establecidas en los apartados C.3.2 y C.3.3 de este artículo, o bien por rotación de empleados de la zona, o bien con personal de nueva contratación, que percibirá los complementos correspondientes, de acuerdo con las siguientes consideraciones :

C.2.1 Al personal fijo de nueva contratación ingresado en la Caja durante la vigencia del Convenio Colectivo anterior, que fue contratado para la cobertura de puestos necesarios en sábados, la Caja le ofrecerá, en función de sus previsiones organizativas, la opción de pasar a la Jornada General.

C.2.2. Salvaguardando los criterios de idoneidad que la Caja estime necesario establecer, se dará prioridad a la cobertura de los puestos de trabajo de sábado mediante personal voluntario.

C.2.3. En caso de existir más voluntarios que los necesarios el personal de oficinas no jerarquizado tendrá preferencia para cubrir aquellas plazas que no sean de Responsables de Oficina (Director, Subdirector o Jefe Comercial).

C.2.4. En el supuesto de que no hubiese personal voluntario suficiente para la cobertura de las necesidades establecidas por la Entidad para el servicio de los sábados en las oficinas establecidas en este artículo 25.c), dichas necesidades se cubrirán mediante rotación de todo el personal no jerarquizado de la Zona en que se produzca el déficit de cobertura que considere idóneo, o, en su defecto, mediante personal contratado al efecto.

C.3. Detalle de jornadas:

C.3.1. **JORNADA ESPECIAL Nº 1:**

Esta jornada, a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con la Caja todos los empleados con puestos de responsabilidad en oficinas (Directores y Subdirectores y Jefes Comerciales), siempre que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Caja, incluirá la realización de 2 tardes por semana de 16 horas 30 minutos a 19 horas 45 minutos en el período comprendido entre los meses de Octubre a Abril, inclusive, y un sábado de cada dos durante el período comprendido entre los meses de Octubre a Marzo, inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 6 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 548,83 euros al mes, de Octubre a Abril, ambos inclusive. Excepcionalmente, en el año 2003 la compensación de un número de días anuales de libranza contemplada en este párrafo será de 7.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	<i>Jornada</i>	<i>Horario</i>
Días de Jornada de Mañana (Lun. a Vie.)	6 horas	De 8 h. a 14 h.
Días de Jornada Partida:		
- Mañanas	6 horas	De 8 h. a 14 h.
- Tardes	3 horas y 15 minutos	De 16 h. 30 m. a 19 h. 45 m.
Sábados	4 horas y 30 minutos	De 9 h. a 13 h. 30 m.
Medias Fiestas	4 horas	De 8 h. 30 m. a 12 h. 30 m.

Con el fin de atender mediante la presencia de un responsable en cada oficina el tiempo de presencia que debe cubrirse dentro de la jornada general, el personal acogido a esta modalidad de jornada podrá flexibilizar tanto su horario de entrada como el de salida.

C.3.2. JORNADA ESPECIAL Nº 2:

Esta jornada, a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con la Caja Directores, Subdirectores y Jefes Comerciales de oficinas y personal con funciones comerciales, siempre que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Caja, incluirá la realización de una tarde por semana de 16 horas 30 minutos a 19 horas 45 minutos en el período comprendido entre los meses de Octubre a Abril, inclusive, y 1 sábado de cada 4 durante el período comprendido entre los meses de Octubre a Marzo, inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 3 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 142,05 euros por Sábado trabajado. Excepcionalmente, en el año 2003 la compensación de un número de días anuales de libranza contemplada en este párrafo será de 4.

Adicionalmente, durante los meses de Octubre a Abril percibirá como compensación idéntica Ayuda que la estipulada para el personal de jornada general en el apartado 1.h) del artículo 24.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	<i>Jornada</i>	<i>Horario</i>
Días de Jornada de Mañana (Lun. a Vie.)	6 horas y 30 minutos	De 8 h. a 14 h. 30 m.
Días de Jornada Partida:		
- Mañanas	6 horas y 30 minutos	De 8 h. a 14 h. 30 m.
- Tardes	3 horas y 15 minutos	De 16 h. 30 m. a 19 h. 45 m.
Sábados	4 horas y 30 minutos	De 9 h. a 13 h. 30 m.
Medias Fiestas	4 horas	De 8 h. 30 m. a 12 h. 30 m.

C.3.3. JORNADA ESPECIAL Nº 3 (Para puestos comerciales y otros puestos de oficinas):

Esta jornada, a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con la Caja todos los empleados con la especificidad establecida en el apartado C.2 siempre que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Caja, incluirá la libranza de todas

las tardes y el trabajo en todos los sábados laborables durante el período comprendido entre los meses de Octubre a Marzo, ambos inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial recibirá como compensación un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 419,70 euros al mes, de Octubre a Marzo, ambos inclusive.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	<i>Jornada</i>	<i>Horario</i>
Días de Jornada de Mañana (Lun. a Vie.)	6 horas y 25 minutos	De 8 h. a 14 h. 25 m.
Sábados	4 horas y 30 minutos	De 9 h. a 13 h. 30 m.
Medias Fiestas	4 horas	De 8 h. 30 m. a 12 h. 30 m.

D) Jornadas especiales para oficinas de empresas y otros servicios:

D.1. JORNADA ESPECIAL Nº 4:

Esta jornada, que tendrá carácter necesario para todos los empleados que desarrollen su trabajo en oficinas de PYMES o de Grandes Empresas, y Servicios de Operaciones Moneda Extranjera y Financiación de Proyectos, y que tendrá carácter voluntario para otros servicios como Banca Privada y Banca Institucional, incluirá la realización de una tarde por semana, de Lunes a Jueves, de 15 horas 50 minutos a 18 horas 15 minutos en el período comprendido entre los meses de Octubre a Abril, ambos inclusive, manteniéndose la jornada de mañana los meses de Mayo a Septiembre, inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial percibirá como compensación, idéntica Ayuda que la estipulada para el personal de jornada general en el apartado 1.h) del artículo 24.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	<i>Jornada</i>	<i>Horario</i>
Días de Jornada de Mañana	6 horas y 40 minutos	De 8 h.. a 14 h. 40 m.
Días de Jornada Partida:		
- Mañanas	6 horas y 40 minutos	De 8 h. a 14 h. 40 m.
- Tardes	2 horas y 25 minutos	De 15 h. 50 m. a 18 h. 15 m.
Medias Fiestas	4 horas	De 8 h. 30 m. a 12 h. 30 m.

En el caso de que por necesidades del Servicio el personal acogido a esta modalidad de jornada tuviera que realizar trabajo en jornada partida más de 1 día por semana, tendrá derecho en compensación a la libranza de la tarde otra semana, pudiendo disfrutar de dicha tarde de libranza en función de las necesidades del Servicio y con la conformidad de su superior inmediato.

La Caja podrá ofertar al personal adscrito a esta jornada mantener la misma durante el mes de Mayo con carácter voluntario, en cuyo caso el empleado percibirá como compensación durante dicho mes un complemento económico de 95,00 euros por el mes completo.

D.2. JORNADA ESPECIAL Nº 5:

Esta jornada, a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con la Caja todos los empleados que desarrollen su trabajo en oficinas de PYMES ó de Grandes Empresas, y Servicios de Operaciones Moneda Extranjera, Financiación de Proyectos, Banca Privada y Banca Institucional, siempre que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Caja, incluirá la realización de 2 tardes por semana, de Lunes a Jueves, de 15 horas 50 minutos a 18 horas 15 minutos en el período comprendido entre los meses de Octubre a Mayo, ambos inclusive, manteniéndose la jornada de mañana los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 3 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 177,57 euros al mes, de Octubre a Mayo, ambos inclusive.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	<i>Jornada</i>	<i>Horario</i>
Días de Jornada de Mañana	6 horas y 25 minutos	De 8 h.. a 14 h. 25 m.
Días de Jornada Partida:		
- Mañanas	6 horas y 25 minutos	De 8 h. a 14 h. 25 m.
- Tardes	2 horas y 25 minutos	De 15 h. 50 m. a 18 h. 15 m.
Medias Fiestas	4 horas	De 8 h. 30 m. a 12 h. 30 m.

D.3. JORNADA ESPECIAL Nº 6:

Esta jornada, a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con la Caja todos los empleados que desarrollen su trabajo en las oficinas de PYMES ó de Grandes Empresas, y Servicios de Operaciones Moneda Extranjera, Financiación de Proyectos, Banca Privada y Banca Institucional, siempre que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Caja, incluirá la realización de 3 tardes por semana, de Lunes a Jueves, de 15 horas 50 minutos a 18 horas 15 minutos en el período comprendido entre los meses de Octubre a Mayo, ambos inclusive, manteniéndose la jornada de mañana los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 5 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 355,13 euros al mes, de Octubre a Mayo, ambos inclusive.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

	<i>Jornada</i>	<i>Horario</i>
Días de Jornada de Mañana	6 horas y 10 minutos	De 8 h.. a 14 h. 10 m.
Días de Jornada Partida:		
- Mañanas	6 horas y 10 minutos	De 8 h. a 14 h. 10 m.
- Tardes	2 horas y 25 minutos	De 15 h. 50 m. a 18 h. 15 m.
Medias Fiestas	4 horas	De 8 h. 30 m. a 12 h. 30 m.

E) JORNADA ESPECIAL Nº 7 (Áreas de Mercados):

Esta jornada dará cobertura al funcionamiento efectivo de los mercados durante todo el año, de lunes a viernes, extendiéndose entre las 8 horas 45 minutos y las 17 horas 30 minutos garantizándose en todo caso la finalización de las tareas de cierre diario de la operatoria de dichos mercados.

Esta jornada es de aplicación en las Áreas y/o Servicios y puestos de trabajo cuya actividad se desarrolla en relación con la de los Mercados, internacionales o nacionales, primarios o secundarios, de Deuda Pública, Renta Fija Privada, Divisas, Renta Variable, Productos estructurados y derivados, Interbancario, etc., y tiene carácter necesario para el personal de dichas áreas con puesto jerarquizado y para aquel que desarrolle tareas en el Front Office o Middle Office.

En función de la organización actual de estas Áreas y/o Servicios el referido carácter necesario de esta jornada afecta concretamente a los siguientes puestos:

Área y/o Servicio	Puestos
Salas	Director Operadores
Originación	Director Subdirector
Gestión Patrimonial	Director Operadores
Back Office	Director Subdirector Puestos de Middle Office
Sedex	Director Director de Red Exterior Director de Corresponsales

A esta jornada podrán acogerse asimismo, mediante acuerdo individual con la Caja, todos los empleados de las Áreas de Banca de Inversiones que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Caja.

La jornada de todos los días de trabajo tendrá una duración de 7 horas y 5 minutos, interrumpiéndose al mediodía para la comida mediante el establecimiento de turnos de salida de 1 hora y 40 minutos de duración, dentro del horario comprendido entre las 13 y las 16 horas.

Los días en que permanezca abierto alguno de los mercados y sean festivos en Bilbao, serán considerados laborables a todos los efectos para los empleados cuya actividad se desarrolla en relación con tal mercado, compensando ese día de trabajo con 1 día de libranza a disfrutar en función de las necesidades del Servicio y con la conformidad de su superior inmediato, y percibiendo un importe de 129,14 euros por ese día trabajado. Este importe se actualizará por años naturales de acuerdo con el tipo de revalorización previsto en los apartados Primero, Segundo y Tercero de la Disposición Adicional Séptima.

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 4 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación mientras realice esta jornada, un complemento económico de 509 euros mensuales en 2003, 534 euros mensuales en 2004 y 560 euros mensuales en 2005..

Siempre que a juicio de la Caja queden debidamente atendidas las necesidades de servicio y sin detrimento del cumplimiento por cada empleado de la jornada íntegra anual

obligatoria, la Entidad podrá establecer cada año sistemas para la cobertura con plantilla reducida del servicio de tarde de los Viernes.

La atención de las tareas operativas de los mercados que exijan una extensión ininterrumpida, que actualmente el sistema TARGET establece desde las 7:00 horas hasta las 21:00 horas, determinará la programación periódica por la Entidad de los empleados que deban anticipar su horario de jornada para ocuparse de la apertura diaria de mañana, realizando su tiempo de jornada diaria en régimen continuado a partir de las 7:00 horas, y de los empleados que deban posponer su horario de jornada para ocuparse del cierre diario de tarde realizando su tiempo de jornada diaria de forma que concluya una vez finalizadas las tareas de cierre diario hasta las 21:00 horas, en régimen continuado. En el segundo caso, como alternativa a la posposición del horario de la jornada de los empleados que deban atender al cierre del sistema Target, siempre que las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas a juicio de la Entidad, y con la conformidad del superior inmediato, se podrá compensar el tiempo efectivo de exceso que suponga dicha situación mediante una reducción equivalente en la tarde del día siguiente. El personal afectado por estas variaciones, con independencia del resto de compensaciones previstas en este apartado E), percibirá un complemento económico de 19,38 euros (importe actualizable por años naturales de acuerdo con el tipo de revalorización previsto en los apartados Primero, Segundo y Tercero de la Disposición Adicional Séptima) por cada día en que, para atender las referidas tareas relacionadas con la apertura o cierre diario de la operatoria del Mercado, deba anticipar o posponer el desarrollo de su jornada de trabajo de acuerdo con el calendario establecido por la Entidad y efectivamente realice esta variación horaria, y ello en tanto se mantengan las aludidas condiciones del Mercado y circunstancias justificatorias.

F) JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO A TURNOS:

En las áreas y centros recogidos en el apartado B) de este artículo, que como en el caso de Informática, Centralita telefónica, Telekutxa, Oficinas en ubicaciones especiales tales como centros comerciales, aeropuertos, etc. lo requieran en función de su actividad, y para dar cobertura al servicio que en dichas áreas y centros sea necesario en cada momento, la Caja podrá implantar turnos de trabajo de jornada continuada de mañana, tarde o noche, sin que estos turnos sobrepasen en ningún caso la jornada efectiva anual establecida con carácter general.

Las plantillas afectadas por estos turnos podrán ser dotadas con personal contratado expresamente mediante jornada establecida por contrato de trabajo, o bien con personal en régimen de turnos por rotación.

A partir de la firma de este Convenio, para el personal en régimen de turnos, el destino forzoso en las áreas y centros a que hace referencia este artículo tendrá un límite temporal máximo de 2 años para los casos de empleados en el Servicio de "BBK por teléfono" (Telekutxa) y en las oficinas en centros comerciales, y de 1 año para la oficina del aeropuerto de Bilbao. Los trabajadores que, tras haber sido destinados a los centros de "BBK por teléfono" o Aeropuerto acuerden con BBK prorrogar su estancia en los mismos más allá de dicho límite temporal, percibirán en compensación un complemento de 75,00 euros mensuales durante el primer año de prórroga, 150,00 euros mensuales durante el segundo año de prórroga y 200,00 euros mensuales durante los siguientes años en que se mantenga dicha situación de prórroga. En el caso de trabajadores destinados a las Oficinas en Centros Comerciales, dicho importes por los mismos conceptos y plazos serán de 37,50 €, 75 € y 100 € mensuales respectivamente. Estos importes, a partir del año 2004, se actualizarán de acuerdo con el tipo de revalorización previsto en los apartados Segundo y Tercero de la Disposición Adicional Séptima.

En el caso de turnos por rotación, éstos, para el personal a jornada completa, no podrán programarse con duraciones de jornada diaria inferiores a 6 horas, y serán programados por un período mínimo de 3 meses, de forma que cualquier empleado no repita el turno hasta que haya completado el ciclo la totalidad de la plantilla sujeta a turno. Dicha programación trimestral de turnos será entregada con 1 mes de antelación a la representación legal de los trabajadores.

El personal que se encuentre afectado por este régimen de turnos, tendrá derecho a acumular el tiempo de descanso semanal por períodos de hasta 14 días de forma que al menos una de cada dos semanas efectivamente trabajadas su descanso semanal sea de dos días ininterrumpidos, coincidiendo con el sábado y domingo.

Los cambios o modificaciones que pudieran hacerse en la programación prevista deberán conocerlos los interesados con la antelación mínima de 10 días hábiles, salvo casos de fuerza mayor.

La Caja planificará los turnos de cada una de estas áreas o centros de forma que resulten organizados períodos de vacaciones de al menos 21 días naturales de vacaciones consecutivos, pudiendo los trabajadores con jornada a turnos en dichas áreas o centros con jornada a turnos optar a alguno de dichos períodos de vacaciones.

Los empleados sujetos a este régimen de turnos rotativos percibirán sobre todos los emolumentos que devenguen por su categoría un complemento del 5% de su importe global.

Asimismo, el trabajador afectado percibirá un importe de 106,55 euros por cada jornada realizada en sábado, de 129,14 euros por cada jornada realizada en domingo o festivo y de 161,42 euros por cada jornada realizada los días 1 de Enero, Viernes de la Semana Grande de Bilbao y 25 de Diciembre.

El número máximo de jornadas anuales a realizar por el personal afectado por este régimen de turnos será igual al de la Jornada Especial nº 3, y, con carácter global anual, el trabajador recibirá un importe adicional de 48,43 euros por cada jornada de exceso que la programación de turnos que le ha correspondido realizar efectivamente suponga respecto del número anual de días de jornada que le ha correspondido realizar en ese año al personal de la Jornada General.

Los importes reflejados en los dos párrafos anteriores, están referidos al año 2002, y se actualizarán por años naturales de acuerdo con el tipo de revalorización previsto en los apartados Primero, Segundo y Tercero de la Disposición Adicional Séptima.

Dentro de la planificación de turnos de estos centros y al tiempo de adjudicación de los mismos, las empleadas con hijos menores de 3 años destinadas en estos centros tendrán derecho preferente a que les sea asignado el turno que soliciten.

G) Las jornadas recogidas en los apartados C, D, E y F de este artículo y que no se definen como de carácter voluntario, se entenderán vinculadas al tiempo de permanencia del empleado en el puesto de trabajo al que corresponden, así como sus compensaciones específicas.

Las jornadas especiales definidas como de carácter voluntario se entenderán con carácter general aplicables para el período de un ejercicio, que en el caso de jornadas del personal de oficinas se entenderá extendido al período comprendido entre el 1 de Octubre y el 30 de Septiembre del año siguiente, en cuyo caso se formulará, en principio durante el mes de

Junio de cada año, un pacto individual por un ejercicio que se entenderá prorrogado automáticamente al ejercicio sucesivo salvo denuncia expresa comunicada al menos con 6 meses de antelación a su término. La Caja podrá ofrecer a algún empleado, en los casos en que lo considere oportuno, su adhesión a un modelo de jornada voluntaria de los comprendidos en los apartados C, D y E durante períodos de tiempo distintos de los señalados en este párrafo con carácter general.

Antes del 30 de Junio de cada año la Caja notificará a las representaciones sindicales la información siguiente:

P Relación de oficinas de Banca Doméstica, Madrid y otras provincias con apertura de sábados y tardes del próximo período.

P Relación de oficinas de Madrid agrupadas para el servicio de tardes en la oficina principal de Madrid (Cuzco).

P Relación de personal voluntario adherido a cada tipo de jornadas, al 30 de Junio.

P Previsiones de rotación para el próximo período.

P Relación de Directores, Subdirectores y Jefes Comerciales de Banca Doméstica, Oficinas de Madrid y Periféricas.

Asimismo, antes del 15 de Septiembre de cada año se notificará la información relativa a las personas que rotarán de acuerdo con el apartado C.1. para cubrir puestos de Director y Subdirector en las oficinas.

H) JORNADAS ESPECIALES DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN COMPUTO ANUAL:

La distribución de jornada a tiempo parcial en cómputo anual se expresará en un calendario individual de trabajo que le será programado al trabajador por un período mínimo de 3 meses, informándose a los Representantes Sindicales con 1 mes de antelación. En todo caso se respetará lo dispuesto sobre extensión del descanso anual por vacaciones específicamente para estos supuestos en el art. 30.

I) La BBK, con el personal indispensable, podrá atender al público en la forma y modos seguidos por cualesquiera otros establecimientos u organismos que practiquen dentro de la localidad operaciones de ahorro y crédito en sus distintas formas si éstos tuvieran distinto horario, o si lo estimase conveniente la Caja podrá hacerlo previo acuerdo con el personal que se destine al efecto, siempre y cuando se siga aplicando al resto del personal lo acordado en el artículo 24 sobre jornada general. Durante la vigencia de este Convenio, las partes pactan expresamente que la norma desarrollada en este apartado no será utilizada para la apertura de sábados en otras oficinas distintas de las comprendidas en los apartados C y B de este artículo 25.

J) Los días de libranza no acumulables a vacaciones que se estipulan en este artículo no son en ningún caso sustituibles por compensación económica, y serán tenidos en cuenta a efectos de la configuración y establecimiento del correspondiente Calendario de Trabajo anual.

K) Al concretar los correspondientes Calendarios Laborales de cada modalidad de Jornada, los tiempos de jornadas diarias expresados en este artículo deberán ajustarse, en su caso, añadiendo o reduciendo los minutos necesarios, en múltiplos de 5 minutos, durante el período de año que corresponda, de forma que resulte ajustado al caudal anual horario obligatorio, computando las horas de formación obligatoria a que se refiere y en los términos que establece el primer párrafo del artículo 24.

L) Sin perjuicio del Caudal anual horario obligatorio, el Sábado Santo será disfrutado como festivo.

En los casos en que la mayoría de las restantes Entidades de Crédito abrieran sus oficinas en Sábado Santo, quedaría sin efecto el concepto de festividad de tal fecha. En este supuesto, el personal afectado dispondrá como compensación de esa jornada trabajada, en función de las necesidades del Servicio y con la conformidad de su Superior inmediato de 1 día de libranza no acumulable a vacaciones.

M) En casos distintos al municipio de Bilbao, el criterio de compensación estipulado en el artículo 24-1.c) para su aplicación al régimen general de jornada, no es aplicable a los supuestos de jornadas singulares con trabajo en sábados, en los que uno de tales sábados coincida con fiesta local y en consecuencia sea disfrutado por los trabajadores afectados; no obstante, puede ser extendido dicho criterio de compensación a los supuestos de jornadas singulares sin trabajo en sábados, cuando se originen exactamente los mismos condicionantes de hecho que, para el supuesto de jornada general, exige el referido artículo 24-1.c).

Art. 26. Horario flexible

La Caja se reserva el derecho de que los empleados trabajen el total del caudal anual horario, permitiendo en los casos de jornada normal, el uso de horario flexible, debiendo adaptarse el mismo a los condicionantes que en cada momento puedan derivarse de la atención a las necesidades del servicio y de los clientes.

La recuperación de la flexibilidad del horario deberá efectuarse a mes vencido, con presencia útil, esto es, realizándose trabajos encomendados por el Jefe correspondiente y sin que en ningún caso pueda existir un número superior a 5 horas para recuperar.

Asimismo, el exceso hasta 5 horas sobre la jornada normal de mes, podrá ser compensada durante el mes siguiente.

La flexibilidad de horario tendrá como tope, en cada tipo de jornada, la obligatoria asistencia al trabajo 15 minutos antes de la apertura al público o del mercado correspondiente y hasta 10 minutos después del cierre de atención a los clientes o al mercado, y siempre que se garantice en todos los Servicios el arqueo, cuadro y cierre diarios.

No obstante, los horarios de Tarde en días de jornada partida de la jornada general y de las jornadas especiales de personal de oficinas tendrán un núcleo rígido comprendido entre la hora de apertura al público por la tarde y 10 minutos después de la hora de cierre al público, siendo obligatoria la asistencia durante dicho período.

Art. 27. Retenes

En principio, y mientras las entidades financieras y crediticias concurrentes definidas por su naturaleza jurídica privada y su actividad mercantil, mantengan los Sábados como jornada de trabajo, la Caja, independientemente y además de lo indicado en los artículos anteriores, podrá señalar dichos días los servicios de retén necesarios para cubrir las relaciones indispensables con otras entidades no sujetas al cierre, la operatoria que no admita dilación sin perjuicio para la Caja o a los clientes e, igualmente, los que requieran una consideración especial a juicio de la Dirección de la Caja.

Los empleados que por haber sido designados para cubrir algún servicio de retén no puedan disfrutar de alguno o algunos de dichos Sábados, podrán elegir, dentro de las necesidades de su Servicio, el día sustitutorio de su derecho.

Los Jefes de los Servicios intentarán, salvando siempre dichas necesidades, complacer los deseos del empleado afectado.

Atendiendo a los trabajos a realizar, se procurará cubrir los servicios de retén con personal voluntario del propio servicio, localidad o área que puedan desarrollar las tareas encomendadas.

Art. 28. Horas extraordinarias estructurales

La Comisión Paritaria creada en la Disposición Adicional Undécima de este Convenio Colectivo definirá los trabajos y las causas que puedan entenderse como horas extraordinarias estructurales.

Art. 29. Permisos y excedencias

1. Permisos retribuidos

1.1. El empleado, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se consignan:

- a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- c) 1 día natural por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

1.2. A partir del día siguiente al de la firma del Convenio Colectivo suscrito el 20/12/2000, el permiso establecido en el anterior punto a) podrá ser extensible a aquel empleado o empleada que concierte el inicio de una unión de hecho con convivencia estable y habitual con otra persona sin que exista vínculo familiar entre ambas sino en la condición de pareja de hecho. El empleado deberá acreditar, con carácter previo, el enlace estable originado, y a tal efecto aportará a la Caja certificado de la inscripción en el Registro Municipal correspondiente de cada municipio, si existiera en su ámbito de residencia, o en el Registro de ámbito superior si se creara. Si en el futuro se regulara por ley el régimen aplicable al concepto y situación de Parejas de Hecho, su concierto y las formalidades de inscripción y

acreditación de tal constitución de unión y convivencia, habrá de realizarse conforme a lo allí regulado, ajustándose los efectos pretendidos por este régimen de permiso a lo que resulte de las disposiciones legales que puedan dictarse.

Este permiso podrá ser concedido únicamente por una sola vez.

2. Permisos no retribuidos

2.1. En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgarán permisos no remunerados por el tiempo que sea necesario, atendidas las circunstancias que concurran, de acuerdo con los siguientes requisitos y condiciones:

A) Se concederán permisos no remunerados por motivos y circunstancias debidamente justificadas, a juicio de la Caja, tales como:

- a) Para la total recuperación física y anímica del empleado, derivadas de fallecimiento de con quien se haya convivido.
- b) Para atender a cónyuge y familiares de primero y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación.
- c) Para preparación de oposiciones internas de la Institución.
- d) Para preparación de exámenes y tesis sobre estudios reconocidos por la Caja.
- e) Para otros casos y circunstancias de notable interés.

B) Las condiciones para poder disfrutar de estos permisos son las siguientes:

- a) Se podrá solicitar un único permiso no retribuido cada año.
- b) No podrán atenderse solicitudes más que hasta un 2 por 100 de la plantilla de la Caja, y siempre que no coincida más de 1 persona en esta situación por Servicio o Sucursal.
El referido porcentaje máximo del 2 por 100 de la plantilla podrá ampliarse en casos excepcionales, a juicio de la Caja.
- c) El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones, así como, en su caso, en el número de días de libranza.
- d) Durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad del empleado en la Caja.
- e) El período de disfrute será por un máximo de 6 meses, en cualquier caso.

C) Los permisos no retribuidos deberán solicitarse a través del Jefe respectivo, aportando certificados o documentos que motiven y justifiquen la petición.

2.2. Hasta un 25% del 2% de la plantilla que como condición a cumplir se contempla en el anterior apartado 2.1.-B-b), quedará para permisos de 3 a 6 meses de duración, sin necesidad de aportar justificación, debiendo hacerse la solicitud de este permiso con al menos 30 días de antelación a la fecha prevista para el inicio de su disfrute. Por lo demás,

salvadas las antedichas peculiaridades propias, a estos permisos específicos les será de aplicación el resto de la regulación referente a Permisos no retribuidos.

No obstante, durante la vigencia del presente Convenio, y con carácter experimental, estos permisos podrán solicitarse por un periodo de 2 a 6 meses de duración, y la solicitud que debe hacerse con al menos 30 días de antelación deberá asimismo plantearse con una antelación máxima de 60 días (salvo causa justificada para ello a juicio de la Entidad), de forma que se facilite la adecuada comprobación del número máximo de solicitudes permisible en cada momento y las posibles preferencias entre distintos solicitantes.

2.3. En los permisos no retribuidos regulados en los anteriores apartados 2.1. y 2.2. -y mientras duren los mismos- se abrirá, a petición del empleado, un período de carencia en amortización e intereses de los préstamos que disfrute por su condición de trabajador de la Caja.

Una vez concluido el permiso, el importe del préstamo no pagado durante el período de carencia será satisfecho durante el plazo aún vigente de la operación, mediante el cálculo de la nueva cuota que corresponda.

3. Excedencias

El personal que de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores se encuentre en situación de excedencia y que haya presentado su petición escrita de reingreso en el último mes del plazo de duración de tal situación, tendrá derecho a dicho reingreso antes de un año contado a partir de la finalización del plazo o período de excedencia que solicitó.

4. Permiso por lactancia

El personal con derecho a ejercitar el disfrute de permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses, establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá optar entre el disfrute de dicho permiso en la forma indicada por la ley o disfrutar de una ampliación de 10 días laborables del período de descanso por maternidad posterior al parto, a que se refiere el art. 48.4 del referido Estatuto. En caso de parto múltiple, esta ampliación de 10 días laborables será extensible en 5 días laborables adicionales por cada hijo a partir del segundo.

5. Reducción de jornada por guarda legal

La Caja podrá otorgar una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, en un porcentaje inferior a un tercio de la duración de aquélla, a quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, así como a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. A tal efecto, el trabajador deberá cursar la correspondiente solicitud proponiendo la concreción horaria de la reducción de jornada, para que en su caso pueda alcanzarse un acuerdo con la Caja, debiendo estarse para la concesión de la reducción de jornada a las necesidades del servicio y a la capacidad organizativa de la Entidad. En el acuerdo que, en su caso, se alcance, se fijará el plazo en que concluirá la reducción de jornada.

No obstante, si, en el supuesto contemplado en el párrafo anterior, el tiempo de la reducción de jornada solicitada por el trabajador consistiera exclusivamente en las jornadas de tarde del régimen de Jornada General, la Caja le autorizará la solicitud, teniendo en este caso como efectos específicos, además de la consecuencia de la disminución proporcional del salario, las consecuencias naturales de pérdida de la ayuda económica y de los días de libranza previstos en los apartados h) e i) del artículo 24-1 de este Convenio.

Art. 30. Vacaciones

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Caja y el empleado. A falta de acuerdo, se respetarán en todo caso los criterios siguientes:

- 1.- Todo el personal, sea cual fuese su categoría laboral y antigüedad, disfrutará de 27 días hábiles de vacaciones. Se concede 1 día más de vacaciones, es decir 28 días, para el personal que no disfrute, al menos de 15 días hábiles en el período comprendido entre el 15 de Junio y 15 de Setiembre -ambos inclusive-, sin que ello suponga una condición más beneficiosa para los años en que disfrute 15 días de vacaciones en el período de verano.
- 2.- Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Caja menos de un año serán concedidas en el mes de Diciembre, a juicio de la Institución, y en proporción al total de los días trabajados en el año. Se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo que, por alguna causa, interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los días en que hubiera efectuado la jornada legal.
- 3.- La Caja establecerá en sus respectivas dependencias funcionales el cuadro de vacaciones del personal afecto a ellas, cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos, y procurando atender los deseos de aquél.

En las Oficinas o Servicios cuya organización y extensión de su plantilla lo permita, se hará un cuadro de vacaciones por Servicio, sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos, en orden al problema general de dicha Oficina o Servicio.

- 4.- En los turnos de vacaciones, los empleados con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los diversos períodos de vacaciones escolares, y dentro de esta situación, o si no hubiera empleados en ella, se resolverá la preferencia, dentro de la categoría, a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la Institución.

La preferencia a favor de los empleados con responsabilidades familiares no implica la elección de un turno determinado, sino únicamente la preferencia a su disfrute dentro de los límites de los períodos de vacaciones escolares; respetando este requisito, la elección del turno concreto dentro de dicho período se resolverá dentro de cada categoría en favor de la mayor antigüedad en la Entidad, aunque los empleados solicitantes no tengan responsabilidades familiares.

- 5.- La Caja podrá limitar el disfrute de las vacaciones en un Servicio u Oficina, de manera que no coincidan dos empleados al mismo tiempo.

- 6.- Podrá excluirse como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de algún Servicio de la Caja, previa consulta con los representantes de los trabajadores.
- 7.- La Caja podrá convenir con los empleados el escalonamiento de las vacaciones en dos o más períodos, y conforme a lo dispuesto en la norma 9.-.
- 8.- Cuando el escalonamiento se produzca a petición del empleado, el mismo utilizará su orden preferencial para determinar uno de los períodos, no pudiendo elegir el otro período hasta que hayan ejercitado su preferencia al resto de sus compañeros de Servicio.
- 9.- Se creará una Comisión compuesta por representantes de los trabajadores y de la empresa, para que en el supuesto de que con la aplicación de las normas señaladas en los ocho puntos anteriores, algún empleado considere que no puede disfrutar -según sus deseos- de al menos 17 días naturales de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, pueda solicitar se estudie su caso.

El escrito de petición deberá ser realizado ante la citada Comisión y con copia a su jefe inmediato antes del plazo de 10 días, a contar desde el momento en que tenga conocimiento de las vacaciones que, en principio, le sean asignadas.

La Comisión, vistos los motivos expuestos, y siempre que a juicio de la Caja quede garantizado el normal desenvolvimiento del Servicio u Oficina al que pertenezca el empleado, podrá modificar las vacaciones asignadas al mismo para que al menos 17 días naturales puedan ser disfrutados en el período comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.

Para ello, la Comisión dividirá en dos períodos las vacaciones de aquél o aquellos compañeros que, habiendo solicitado el disfrute de una sola vez, se consideren necesarios tanto para poder complacer los deseos del empleado, como para que queden cubiertas las necesidades organizativas. Esta restricción se aplicará de forma rotativa en el supuesto de que deba realizarse en años sucesivos.

En este sentido, la Institución podrá exigir que el disfrute continuado de vacaciones no exceda de 31 días naturales.

En este supuesto y por el otro período pendiente, se seguirá el criterio indicado en el punto 8.- para el escalonamiento de vacaciones por petición del empleado.

- 10.- Tras la aplicación de las normas contenidas en los 8 puntos anteriores y, si procede, de las contenidas en el punto 9.-, el personal de la Caja conocerá de manera definitiva las fechas en que le corresponda las vacaciones 2 meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute; si no existiese acuerdo entre las partes, el Juzgado de lo Social -de conformidad con el procedimiento urgente y preferente que regulan los artículos 125 y 126 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de Abril, Ley de Procedimiento Laboral- fijará la fecha que corresponda y su decisión será irrecurrible.

Cumplido el preaviso de 2 meses de antelación a que se refiere el párrafo anterior, el acuerdo sobre el calendario de vacaciones será ejecutivo, no suspendiéndose esta ejecutividad por el solo anuncio de la intención de reclamar ante el Juzgado de lo Social, ni por interposición de la demanda ante ella, sino solamente por Sentencia en contrario.

El descanso anual por vacaciones del empleado con contrato de trabajo a tiempo parcial en cómputo anual, cuyo caudal anual horario será de horas efectivas (deducidas vacaciones), tendrá una extensión en número de horas en la misma proporción, respecto del tiempo de descanso del trabajador de jornada completa, que la proporción que represente su jornada parcial respecto a la duración de la jornada completa, y quedará imputado a los tiempos de no actividad laboral fijados a tal empleado durante jornadas de carácter laborable para los trabajadores de jornada completa. En este sentido, se le garantizará al empleado, siempre que su duración de descanso vacacional diera lugar a esta extensión de tiempo, un período anual de 15 días naturales de descanso vacacional continuado, período que, en caso de vigencia del contrato durante todo el año natural, quedará comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Art. 31. Conceptos retributivos

Las retribuciones económicas que abone la Institución, en su caso, a sus empleados en activo -y de acuerdo con la legislación vigente- se ajustarán e imputarán a los siguientes conceptos:

1.- Salario

Tendrá tal consideración toda percepción económica, que por la prestación profesional de los servicios laborales del empleado, BILBAO BIZKAIA KUTXA le abone como contrapartida.

El salario estará compuesto por el sueldo o salario base y los complementos salariales siguientes: personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad de trabajo y de vencimiento periódico superior al mes.

2.- Conceptos no salariales

Que comprenden todas las otras percepciones que percibe el empleado en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral; las prestaciones, indemnizaciones o complementos de las mismas en relación o derivadas de la Seguridad Social, y de la Acción Social de la Caja, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o extinción del contrato de trabajo.

Son conceptos no salariales, entre otros, los Gastos de Desplazamiento, Kilometraje, Ayudas de estudios, Subsidio y Ayuda familiar y los otros regulados en los capítulos sobre Acción Social y Previsión Social.

Art. 32. Sueldo base anual

El sueldo base anual para cada categoría profesional será satisfecho distribuyéndolo en 14 pagas: 12 como mensualidades ordinarias y 2 como extraordinarias en los meses de Junio y Diciembre. Estas 14 pagas constituyen un haber global anual, en el que se hallan incorporadas las pagas de productividad, beneficios y obligatorias, previstas en Convenios anteriores, así como el "Plus Extrasalarial" que quedó derogado a partir del 1 de enero de 1997.

Art. 33. Complemento de antigüedad

Todo empleado tiene derecho al complemento de antigüedad según el tiempo de servicio efectivo prestado en cada categoría, con las excepciones del Grupo Administrativo / Comercial, en el que:

a) en el caso del personal fijo a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, el complemento por antigüedad comenzará a devengarse a partir de la categoría de "Oficial 1º Antiguo".

b) en el caso del personal fijo que adquiriera tal condición a partir del día siguiente al de la firma del Convenio Colectivo suscrito el 20/12/2000, el complemento por antigüedad comenzará a devengarse a partir de la categoría de Auxiliar de Primera, como categoría última del sistema de ascensos por antigüedad establecido en el art. 20.1 del Convenio, y con la excepción expresa de los supuestos Promoción por Capacitación para Ascensos entre categorías de Oficial regulados en el art. 20.2.2), en los que, el empleado que previa Evaluación de Capacitación acceda en virtud de este procedimiento a la siguiente categoría de Oficial, no devengará trienio por el período evaluado.

Art. 34. Normas generales del complemento de antigüedad

1. El complemento de antigüedad se estructura en trienios, devengándose cada uno de ellos por cada tres años de servicio en las categorías indicadas en el artículo anterior.
2. El importe de cada trienio será el resultado de aplicar el porcentaje del 5% sobre el Sueldo Base de la categoría respectiva para los trienios con vencimientos de su tiempo antes del 31-12-2002, y el resultado de aplicar el porcentaje del 4% sobre el Sueldo Base de la categoría respectiva para los trienios con vencimientos posteriores a dicha fecha, de modo que el importe de todos los nuevos trienios gestados a partir del 1 de Enero de 2000 y cuya percepción económica se produzca a partir del 1 de Enero de 2003 se calculará aplicando el porcentaje del 4% sobre el Sueldo Base de la categoría correspondiente.
3. Los trienios se adquieren en cada categoría y su importe es el correspondiente a la categoría de adquisición. El hecho de posteriores ascensos o cambios de grupo no implica que todos los trienios se pierdan ni tampoco implica que todos ellos se abonen sobre el sueldo de la nueva categoría. Los trienios adquiridos se seguirán abonando en la cuantía correspondiente a la categoría de origen. Ello no obsta para que se vayan actualizando, en su caso, conforme se actualizan los salarios o tablas.
4. Para regular situaciones de cambio de categorías, que ocurran durante el tramo de devengo de un trienio, se establece que, al variar la categoría, al empleado se le reconocerá la fracción de trienio ya corrida como un trienio especial de cuantía singular, ya que ésta consistirá en el resultado de aplicar la parte proporcional correspondiente al tiempo de fracción de trienio corrido de la categoría de procedencia. Establecido este trienio especial de cuantía singular, el empleado iniciará el cómputo de nuevo trienio en la fecha de adquisición de la nueva categoría.
5. Aquellos empleados que, en virtud del último párrafo del artículo 26º del "VII Convenio de Cajas de 1.970", tenían reconocido un trienio de Oficial 1º, seguirán conservando su derecho en BILBAO BIZKAIA KUTXA.
6. Los trienios adquiridos con anterioridad al día 1 de Octubre de 1997, se seguirán abonando en el porcentaje del 6% sobre el Sueldo Base de la categoría de origen sin inclusión del Plus Extrasalarial, cuya incorporación a los Sueldos Base y consiguiente supresión tuvieron efectos exclusivamente a partir del 1 de Octubre de 1997. A partir del Convenio Colectivo suscrito el 14 de Octubre de 1997, las partes tienen acordada de forma expresa la supresión de los topes legales establecidos en todo caso como límites a los importes de los complementos de antigüedad.
7. El importe de los trienios vencidos a partir del 1 de Octubre de 1997 y antes del 30 de Septiembre de 2000, se calculará aplicando las regulaciones vigentes antes o a partir del 1 de Octubre de 1997 proporcionalmente a los respectivos períodos de tiempo de

devengo que en cada caso resulten comprendidos antes o a partir de dicho día 1 de Octubre de 1997.

Art. 34-bis. Plus de Promoción Económica

A partir del 1 de Enero de 2001, como compensación a la reducción del porcentaje a aplicar de acuerdo con el artículo 34.2 de este Convenio para el cálculo de los trienios, el personal fijo de plantilla a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo que esté incluido en la "Relación de empleados con Plus Personal de Promoción Económica", tendrá derecho a la percepción, como complemento a su retribución y mientras permanezca en activo, de un "Plus Personal de Promoción Económica" cuyo importe individual mensual para el año 2001 será el que se indica para cada empleado en la citada Relación, percibiéndose el importe individual mensual exclusivamente en las 12 pagas ordinarias de cada año. Dicho Plus, a partir del 1 de Enero de 2002, será revalorizado anualmente en un 5 %.

Art. 35. Plus de máquinas

Con efectos al 1 de Enero de 1.990, se produjo la desaparición del "Plus de Máquinas", que venían percibiendo algunos empleados procedentes de la Caja de Ahorros Vizcaína, no siendo por lo tanto de aplicación el citado plus para el futuro y desde la fecha antes mencionada.

La compensación económica por esta supresión quedó incluida a partir del Convenio Colectivo firmado el 13 de marzo de 1990 dentro del Plus Extrasalarial.

Art. 36.

(Sin contenido).

Art. 37.

(Sin contenido).

Art. 38. Plus de Nocturnidad

Los empleados cuyo horario de trabajo esté comprendido en su totalidad entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, devengarán este plus cuantificado en el 25% del salario base.

Aquellos empleados cuyo horario de trabajo esté comprendido parcialmente en dicho período de tiempo, percibirán el plus en proporción a las horas de trabajo incluidas en el aludido período.

Los que de manera periódica o circunstancial se encuentren en algunas de las situaciones previstas en los párrafos anteriores, percibirán el plus en la forma establecida en los mismos, durante el tiempo en que efectivamente realicen trabajo nocturno.

Art. 39. Gratificaciones Extraordinarias

Conforme a lo indicado en el artículo 32, las gratificaciones extraordinarias consolidadas a la entrada en vigor del presente Convenio se hallan incluidas en la redistribución realizada de los haberes anuales en catorce pagas.

Esta consideración de gratificaciones extraordinarias significa que las anteriormente denominadas pagas de beneficios no pueden entenderse condicionadas a unos resultados determinados, tanto en favor como en perjuicio de los empleados, de tal manera que se entiende que en el sueldo base anual de cada categoría se hallan incluidas las doce mensualidades ordinarias más dos obligatorias, más las de producción y de beneficios existentes con anterioridad.

Art. 40. Kilometraje

A partir de la firma del presente Convenio, en los casos en que el empleado tenga que utilizar su propio vehículo a requerimiento de la Caja tendrá derecho a una compensación económica de 0,20 euros por kilómetro recorrido. Asimismo, se le abonará el precio de los peajes de autopista si hiciese uso de la misma, y previa justificación.

Art. 41. Gastos por desplazamiento / Asignaciones por gastos de manutención y estancia

A partir de la firma del presente Convenio, cuando el empleado tenga que efectuar desplazamientos a requerimiento de la Caja y por necesidades del servicio, y siempre que dicho desplazamiento sea a municipio distinto de aquel en que está ubicado su centro de trabajo, tendrá derecho a que se le abone el importe de los gastos justificables y justificados que se le hayan podido originar como consecuencia de dicho desplazamiento. Cuando el desplazamiento sea a un municipio distinto del lugar de trabajo habitual y en consonancia con la normativa fiscal vigente al efecto, las asignaciones para gastos de manutención y/o estancia variarán según la siguiente tabla :

Distancia en Kilómetros	Importe
Hasta 30 kilómetros, ida y vuelta	1,35 euros
De 31 a 50 kilómetros, ida y vuelta	3,60 euros
De 51 a 80 kilómetros, ida y vuelta	5,85 euros

De 81 a 100 kilómetros, ida y vuelta	9,00 euros
De 101 a 150 kilómetros, ida y vuelta	12,00 euros
De 151 a 250 kilómetros, ida y vuelta	18,00 euros
De 251 kilómetros en adelante, ida y vuelta	26,00 euros

Quedan excluidos de este tratamiento los desplazamientos de los equipos volantes y los que se produzcan por motivo de formación obligatoria, que se regularán por sus disposiciones específicas.

CAPÍTULO V

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 42. Premios

La Caja premiará la buena conducta y las cualidades sobresalientes de los empleados, singularmente cuando se reflejen en un aumento de rendimiento de trabajo, de un mejor servicio o en evitación de un daño evidente.

Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes: Actos heroicos, espíritu de sacrificio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.

Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un empleado de cualquier categoría, a fin de evitar un atraco, robo, etc.

Consiste el espíritu de sacrificio en realizar los servicios no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de todas las facultades del empleado y con decidido propósito manifestado en hechos concretos de lograr su mayor perfección en favor de la Entidad y del público, subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés, sin que nadie ni nada lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados en la Institución, durante veinticinco años, sin nota desfavorable en el expediente personal.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos empleados que, en lugar de cumplir su trabajo de modo rutinario y corriente, se sientan acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles o alcanzar categorías superiores.

Todo empleado que cumpla 25 años de servicios en la Institución, se hará acreedor al "Premio de Constancia en el Trabajo", según las siguientes condiciones:

- a) El citado premio es el equivalente al 75,7% del sueldo base y antigüedad de una paga normal mensual en la fecha del devengo. A estos efectos, la paga mensual queda establecida sobre la base anual equivalente a 14 mensualidades.
- b) Este premio generará efectos solamente durante el período de vida activa del titular.
- c) Comenzará el devengo el día del cumplimiento de los 25 años de servicios y se abonará por anualidades con la mensualidad correspondiente, y así sucesivamente al cumplirse la indicada fecha hasta su extinción por conclusión del período de vida activa del perceptor.
- d) Este premio es completamente independiente de la retribución que se perciba por los servicios que se presten a la Institución, y sin que sea compatible para derechos pasivos ni para otros emolumentos que se determinen en relación con el sueldo de plantilla.

La iniciativa para la concesión del resto de premios corresponde al superior inmediato del empleado, elevándose la solicitud al Director General de la Caja, quien resolverá lo que proceda.

Los premios podrán consistir en cartas laudatorias, aumento de días de vacaciones, premios en metálico, becas o viajes de perfeccionamiento o estudios, disminución de los años necesarios para alcanzar la categoría o aumento de sueldo por el inmediatamente superior, ascenso a la categoría inmediata, o cualesquiera otros estímulos semejantes.

Cuando la conducta posterior de un empleado sancionado le hiciera merecedor de alguno de los premios indicados, los Organos Rectores de la Caja podrán condonar total o parcialmente la sanción, en la siguiente forma:

- a) Por un acto heroico, anulación total de la sanción y de la nota desfavorable que conste en el expediente del sancionado.
- b) Por espíritu de sacrificio y afán de superación, rebaja de un 10 hasta el 100 por 100 del tiempo de vigencia o de la importancia económica de la sanción; y también, anulación de la nota desfavorable en su expediente personal cuando tenga cumplida el empleado la sanción que le fue impuesta.

En el caso de que se otorguen premios en metálico consistentes en una cantidad alzada y por una sola vez, no tendrán la condición de complemento salarial a ningún efecto.

Todo premio se hará constar en el expediente personal del interesado y llevará anexo, en todo caso, la concreción de puntos o preferencias para concursos, ascensos, etc., en la medida que corresponda al grado de estimación del premio concedido.

Art. 42-bis. Faltas y Sanciones
--

A.- FALTAS :

Las acciones u omisiones punibles en que incurren los empleados se tipifican, según su índole y circunstancias que concurren en cada caso, en faltas leves, graves y muy graves.

A.1) Son faltas leves :

- 1.- Las faltas injustificadas de puntualidad.
- 2.- La desobediencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en cuestiones de escasa trascendencia.
- 3.- La negligencia y el descuido si no causa perjuicio grave a la entidad o a los clientes.
- 4.- Las indiscreciones causantes de daño leve, en materias relacionadas con la actividad de la empresa o relativas a los clientes de la Entidad.
- 5.- Descuidos en la conservación del material que no causen desperfectos graves al mismo, así como la utilización indebida del material e instalaciones.
- 6.- La no atención con la diligencia y corrección debidas, o la desconsideración con los compañeros o con cuantas personas se relacione en la prestación de los servicios, siempre que se trate de materia de escasa trascendencia.

A.2) Son faltas graves:

- 1.- Las faltas injustificadas de puntualidad, si se derivasen perjuicios graves para la Entidad.
- 2.- Las faltas injustificadas de asistencia.
- 3.- La ocultación de errores propios que causen perjuicio a la entidad y la no comunicación maliciosa al superior de errores, retrasos y anomalías graves cometidas o conocidas por el empleado.
- 4.- La desobediencia en materia del trabajo cuando quebrante la disciplina.
- 5.- La negligencia, desidia y demora inexcusable en la realización de las labores encomendadas, si de ello se derivase perjuicio grave para la Entidad.
- 6.- Simular la presencia de otro empleado.
- 7.- La falta notoria de respeto o consideración al público y compañeros, así como los malos tratos de palabra u obra.
- 8.- La embriaguez no habitual en el trabajo.
- 9.- No cumplir con las normas de actuación y operativas que la entidad haya señalado para realizar las operaciones propias del negocio, si de ello se derivase perjuicio grave para la Caja o los clientes.
- 10.- La retención no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distinto de los que les correspondan.
- 11.- La reincidencia en falta leve sancionada.

A.3) Son faltas Muy Graves :

- 1.- Las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, si tienen perjuicios irreparables o muy graves para la Entidad o si dan lugar a reclamaciones justificadas de los clientes.
- 2.- El abandono injustificado del trabajo.
- 3.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 4.- Realizar actividades en concurrencia o competencia con las que realiza la Caja, sin su conocimiento o contra su voluntad expresamente manifestada y fundada.
- 5.- Hacer desaparecer, inutilizar, o falsear la documentación y expedientes de la Empresa o causar voluntariamente desperfectos graves en las cosas.
- 6.- El robo, hurto, malversación o apropiación cometidos dentro de la Empresa, o fuera de ella en su condición de empleado.
- 7.- La violación del secreto profesional.
- 8.- El abuso de autoridad.

- 9.- Aceptar remuneraciones o hacerse asegurar directa o indirectamente por los clientes o por terceros ventajas o prerrogativas de cualquier género tanto por cumplir como por incumplir un servicio de la Institución.
- 10.- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo, entendiéndose por rendimiento normal el que venga determinado en el contrato de trabajo, y en su caso, el habitual en otros empleados de igual especialidad y categoría profesional.
- 11.- La ocultación de hechos o faltas graves cometidos o conocidos por el empleado que causen perjuicio grave a la Entidad o al prestigio e imagen de la propia Entidad o de su personal, así como la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los Jefes encargados de su esclarecimiento.
- 12.- La desobediencia en materia de trabajo en caso de manifiesto quebranto de la disciplina.
- 13.- La negligencia y la desidia inexcusable en la realización de las labores encomendadas, si de ello se derivase perjuicio muy grave para la Entidad.
- 14.- Las agresiones verbales o físicas de naturaleza sexual.
- 15.- La reincidencia en falta grave que haya sido sancionada.
- 16.- Los incumplimientos contractuales considerados causa de despido por el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

B.- SANCIONES :

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Caja por incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en el presente Convenio.

Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en :

B.1) Por faltas leves :

- 1) Amonestación privada verbal o escrita en la que se haga constar el carácter sancionador de la misma.

B.2) Por faltas Graves :

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.
- 2) Amonestación pública.

B.3) Por faltas Muy Graves :

- 1) Pérdida parcial o total de la antigüedad a efectos de ascenso.
- 2) Inhabilitación temporal por plazo de hasta 5 años para ascender de categoría.
- 3) Pérdida de la clase o categoría, sin detrimento del derecho a la promoción del trabajador.
- 4) Traslado de centro de trabajo y de localidad.
- 5) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 21 días ni superior a 180 días.
- 6) Despido disciplinario.

Lo dispuesto en este apartado de sanciones se entiende con independencia de la indemnización por el infractor, de los daños y perjuicios que hubiera causado a la Caja, así como de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la infracción cometida pueda ser constitutiva de delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

C.- CANCELACION DE FALTAS Y SANCIONES :

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los empleados por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes :

En las faltas leves, al año; en las faltas graves, a los dos años; en las faltas muy graves, a los cuatro años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta del sancionado, pudiendo, en casos muy destacados, reducirse el plazo, previo expediente especial instruido por la Caja a petición del interesado.

La cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que la sanción dio lugar.

D.- PRESCRIPCION DE FALTAS :

Las faltas de los trabajadores prescribirán en los plazos y términos que señala el artículo 60 del Estatuto de los trabajadores.

E.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR :

E.1) *En caso de falta leve* :

La sanción se aplicará por la Dirección o Jefe inmediato sin necesidad de instruir diligencias preliminares, aunque deberá ser comunicada por escrito al afectado.

E.2) *En caso de falta grave o muy grave* :

Cuando se trate de faltas que la Caja estime constituyan motivo de sanción por falta grave o muy grave, se iniciará la instrucción del oportuno expediente.

La iniciación del expediente comenzará en el momento de la remisión fehaciente al expedientado del pliego de cargos, en el cual deberán figurar con claridad los hechos y circunstancias que lo motivan. A partir de dicha iniciación del expediente el expedientado podrá ser asistido en el proceso por un representante sindical miembro de la plantilla de la Caja.

La Institución podrá acordar la suspensión de empleo como medida preventiva, por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que pueda proponerse.

Al afectado se le dará un plazo de diez días hábiles para que alegue cuanto considere oportuno para su defensa y proponga las pruebas y descargos que estime conveniente. Si el empleado se hallara ausente del trabajo por vacaciones o permiso previamente concedidos, este plazo empezará a surtir efecto a partir de su localización, o transcurridos 60 días desde la remisión fehaciente del pliego de

cargos, cuando no haya sido posible su localización dentro de dicho plazo y sin que tal ausencia interrumpa la tramitación del expediente en curso.

Si por el instructor se acordara que el pliego de cargos fuese ampliado, por cualquier motivo, se le dará al afectado un plazo de 10 días hábiles para que evacue el trámite de contestación.

Al Comité de Empresa se le notificará la apertura del expediente para que, si lo desea, en el plazo de diez días hábiles emita informe.

El expediente quedará concluso con la propuesta de sanción, que se remitirá al órgano competente para que sancione, en su caso. El tiempo de tramitación de un expediente sancionador, que no superará el plazo de tres meses, interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, aunque en todo caso éstas prescribirán a los seis meses de haberse cometido, a excepción de las faltas continuadas.

E.3) Para el caso de Abuso de autoridad

Específicamente, en caso de abuso de autoridad, el empleado que manifieste haberlo sufrido deberá ponerlo en conocimiento, bien directamente o bien a través de su representación sindical en BBK, de la Dirección General, quien, a la vista de la información que aportará el denunciante con los hechos y circunstancias en que se sustenta su afirmación, resolverá la instrucción del oportuno expediente.

CAPÍTULO VI

ACCIÓN SOCIAL

Art. 43. Ayuda económica para estudios

A) AYUDA PARA ESTUDIOS DE HIJOS DE EMPLEADOS

A.1) *Formación docente*

La ayuda económica para estudios en favor de hijos de empleados, siempre que acrediten que se les está proporcionando formación docente, se fija en las siguientes cuantías máximas (importes correspondientes al año 2002):

TRAMOS DE EDAD	IMPORTE ANUAL
* De 3 a 5 años	366,32 euros
* De 6 a 11 años	460,54 euros
* De 12 a 16 años	520,28 euros
* 17 años	599,97 euros

A partir de la firma del presente Convenio, la cuantía que corresponderá por los hijos de edades comprendidas entre los 0 y los 2 años se establece en 500 euros anuales para 2003.

A partir de los 18 años, la ayuda queda condicionada a la realización de los siguientes estudios oficiales (se expresan asimismo los importes anuales correspondientes a 2002):

Enseñanzas Profesionales y asimiladas:	599,97 euros
Enseñanzas Universitarias únicamente de 1er ciclo:	719,45 euros
Enseñanzas Universitarias con 2º ciclo:	799,13 euros

Podrá percibirse ayuda en los términos de este artículo para las situaciones que se describen a continuación, quedando condicionado en todo caso a que el hijo del empleado pertenezca al núcleo familiar de éste, estando y residiendo habitualmente bajo la dependencia económica del empleado:

a) En el caso de que los hijos de empleados realicen el curso de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, siempre que lo efectúen en centro oficial, se les asignará por una única vez una ayuda por el importe de los gastos justificables y justificados, sin que el total de tal ayuda rebase el importe equivalente al establecido para el tramo de 17 años de edad.

b) Cuando respecto de unas enseñanzas universitarias sea necesario realizar un curso posterior a la finalización de los cursos universitarios del 2º ciclo (como proyecto fin de carrera, tesis, curso de acceso al MIR) para poder obtener el título y/o desempeñar la actividad profesional objeto de la titulación universitaria, siempre que éste se curse en centros oficiales, se asignará por una única vez la cantidad anual correspondiente a las enseñanzas universitarias con 2º ciclo. Esta misma asignación anual excepcional por una única vez podrá otorgarse en aquellos casos de titulaciones universitarias de grado superior en que, habiéndose reducido a cuatro el número de cursos, resulte justificado a juicio de la Caja la realización por el estudiante de un curso adicional para finalizar los estudios.

c) En caso de que se realice el 3er ciclo universitario y al objeto de ayudar a los gastos que se presenten por cursos y realización de tesis, se fija una ayuda cuyo importe máximo será igual al de la ayuda que se concede por cursar enseñanzas universitarias con 2º ciclo, y se podrá percibir durante un máximo de dos años. Un tratamiento análogo podrá hacerse extensible a los cursos de Master realizados en centros universitarios, y por un periodo en ningún caso superior a la duración del propio Master.

A.2) Educación especial

La Caja concederá una ayuda equivalente a los gastos anuales, debidamente justificados, que ocasione la Educación Especial en Centros de Reeducción a hijos minusválidos totales, físicos o psíquicos, mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones, hasta un importe máximo de 3.358,85 euros (importe correspondiente a 2002).

Asimismo, esta ayuda se amplía a los supuestos de hijos afectos de minusvalía parcial física, médicamente certificada, siendo compatible esta ayuda con la de formación docente A.1, en cuanto no supere entre ambas, la cuantía máxima que se aplica a minusválidos totales físicos.

A.3) Estudios fuera del lugar de residencia

Si el hijo del empleado tuviera más de 10 años de edad y estuviera cursando estudios en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando permanentemente fuera de él, la ayuda para la formación regulada en el punto A.1 se incrementará en un 75%.

A.4) Familias numerosas

En caso de que el beneficiario sea hijo de familia numerosa, las ayudas reguladas en los puntos A.1 serán incrementadas en un 5% en la familia de 1ª. categoría y en un 10% en las de 2ª., independientemente del tramo de edad en que estuviera encuadrado el hijo del empleado.

A.5) Criterios para el reconocimiento y percepción de la ayuda

- 1.- Disfrutarán de estos beneficios dentro de las condiciones que se señalan para percibirlos, los hijos de los empleados en activo, así como los hijos de empleados fallecidos y jubilados.
- 2.- Únicamente se percibirá una ayuda por cada hijo, excepto en lo que se refiere a los hijos afectos de minusvalía parcial física, tal como queda reflejado en el punto A.2 anterior.
- 3.- La cuantía de la ayuda económica será abonada de manera proporcional al tiempo servido, cuando el empleado ingrese o cese al servicio de la Institución durante el transcurso del año.
- 4.- Para los empleados que no presten servicios en jornada completa, la ayuda será de cuantía proporcional a la jornada de trabajo.

- 5.- Para el reconocimiento de la ayuda económica en las condiciones establecidas, los empleados que se crean con derecho a ella formularán anualmente y durante el mes de Octubre una declaración de los hijos que se hallen cursando estudios, referida al comienzo del curso en 1º. de Octubre de cada año, en modelo facilitado por la Caja.
- 6.- La Caja podrá comprobar en cualquier momento la veracidad de estas declaraciones, así como exigir la acreditación de manera fehaciente por los empleados de la realidad de los estudios de sus hijos y centro acreditado, en que los realicen. La falta de veracidad de los datos en cualquiera de las declaraciones, además de la pérdida del derecho a la ayuda, podrá llevar aparejada la correspondiente sanción.
- 7.- La ayuda económica para estudios de los hijos de empleados será incompatible con :
 - a) Trabajo remunerado del hijo.
 - b) Con cualquiera otra clase de beca o ayuda económica similar. En estos casos, los empleados recibirán la diferencia en más que pueda suponer la ayuda económica del Convenio, con el importe de la citada beca o ayuda económica.
 - c) En caso de matrimonio entre empleados de la Entidad, no se percibirá ayuda doble sino sencilla.
- 8.- En los casos de hijos de 18 o más años de edad, la ayuda de estudios solamente tendrá lugar una vez por cada curso de los que conste los estudios a realizar, es decir, que el importe total de la ayuda será el correspondiente a los años de que conste el período normal de estudios sin repetición de cursos, de tal manera que si se repite curso, en ese año no se percibe la ayuda correspondiente, pero sí se puede volver a percibirla en el año siguiente, caso de pasar al curso superior, y así sucesivamente.

No obstante con carácter excepcional, se abonarán los gastos correspondientes en caso de repetición de curso, siempre y cuando dicha repetición tenga su motivo en enfermedad acreditada del hijo del empleado que le impida asistir a clase por un período no inferior a tres meses durante el curso.
- 9.- A los efectos de esta normativa de Ayuda de estudios, se entiende por años de edad los cumplidos dentro del año natural al que corresponda el abono de la misma.
- 10.- El importe que corresponda a cada empleado se satisfará dentro del último trimestre del año.
- 11.- Respetando las normas reglamentarias, la Institución se reserva la facultad de resolver, como mejor estime conveniente, cuantos casos no estén previstos y puedan surgir en el transcurso del tiempo.

B) AYUDA PARA ESTUDIOS DE EMPLEADOS

- B.1)** La Caja ayudará con el 90% de los gastos de matrícula y de los libros de texto a los empleados que cursen estudios oficiales de enseñanzas medias y enseñanzas universitarias de 1er o 2º ciclo, así como a los empleados que estudien en Escuelas Oficiales de Idiomas para la obtención de títulos oficiales.

Estos gastos se justificarán mediante la relación detallada que presentará firmada el empleado y acompañada de los comprobantes pagados.

Los justificantes deberán ser explícitos sobre la descripción del gasto y el importe del mismo. La Caja podrá solicitar cuantas aclaraciones pueda entender necesarias para una precisa concreción de los conceptos e importes. La ayuda podrá denegarse en todo o en parte si se entiende que la documentación aportada no es suficientemente justificativa.

Las cuotas de enseñanza que abone el empleado podrán ser objeto de ayuda en la cuantía que la Caja estime oportuna, teniendo en cuenta el aprovechamiento e interés de los estudios que se cursen.

Si el empleado realiza estudios oficiales matriculándose de asignaturas sueltas, podrá solicitar el 90% de los gastos de matrícula y libros de texto de las asignaturas de que se matricule por primera vez. En el caso de que tuviese que abonar la matrícula del curso completo, se le abonará el 90% de dicha matrícula la primera vez que se matricule del curso de que se trate.

Quienes deseen obtener el grado de Doctor (3er ciclo de enseñanzas universitarias) y al objeto de ayudar a los gastos que por cursos y realización de tesis se le presenten, podrán solicitar durante dos años una ayuda cuyo importe máximo será igual a la ayuda que por el mismo motivo se concede a hijos de empleados. La concesión de esta ayuda queda supeditada a que se justifiquen los gastos realizados para la obtención del grado de Doctor, y a criterio exclusivo de la Caja sobre la conveniencia y necesidad de estos gastos.

- B.2)** Serán de aplicación a los casos de los empleados que estudian, las normas señaladas en los puntos 3, 4, 6, 8, 10 y 11 del apartado A.5 de Ayuda de estudios para hijos de empleados.

Art. 44. Compensación Economato

a) Como compensación por la supresión de beneficios o derechos derivados de la existencia o posibilidad de constitución o mantenimiento de economatos laborales, la Caja abonará a cada empleado, activo y/o pasivo con jornada completa, una cantidad de 206,66 euros para el año 2003.

b) En años sucesivos, esta cantidad será incrementada anualmente con el aumento que corresponda por aplicación del I.P.C. del año anterior.

c) El importe que cada año le corresponda al empleado, le será abonado en el mes de Junio en concepto de "Compensación Economato".

Art. 45. Seguro Colectivo de Vida

Los empleados fijos de plantilla de BILBAO BIZKAIA KUTXA que voluntariamente lo deseen tienen derecho a un Seguro de Vida que con la Entidad y condiciones que la Institución señale, cubra la contingencia de Fallecimiento. El capital asegurado será proporcional al sueldo base de cada categoría profesional y podrá ser incrementado, cuando el titular tenga beneficiarios a su cargo, con un capital complementario.

Los capitales serán regularizados anualmente, en función de la subida señalada conforme al criterio indicado en el párrafo anterior.

De la prima global del Seguro, la Institución satisfará el 70 %, corriendo el 30 % restante de costo a cargo de los empleados, proporcionalmente a su capital asegurado.

Normas:

- a) Todos aquellos empleados afectados por el art. 45 del primer Convenio Colectivo de Bilbao Bizkaia Kutxa que voluntariamente lo deseen, tienen derecho a un Seguro Colectivo de Vida con la entidad que BBK indique. Este seguro cubrirá la contingencia de fallecimiento del empleado.
- b) Se señala como fecha actuarial el 1 de Julio de cada año.
- c) Capital asegurado: A partir del 1 de Julio de cada año se reconoce a cada empleado asegurado la cobertura de un capital equivalente al salario base anual de su categoría, multiplicado por el coeficiente 1,5.

Se entenderá por salario base anual a estos efectos el consolidado al 31 de diciembre del ejercicio anterior.

- d) Modificaciones: Tan sólo se considerarán las modificaciones que por cambios de categoría se produzcan en el transcurso de la vigencia del seguro.

Ejemplo:

- Al 1-7-90 la categoría de un empleado es de Oficial Superior.
- Del 1-7-90 al 1-7-91 le correspondería un capital de 3,7 MM (capital consolidado al 31-12-89) x 1,5 = 5,55 MM.
- El 1-10-90, este empleado asciende a Jefe de 5ª C
- Su nuevo capital asegurado por el período de 1-10-90 a 1-7-91 sería de 3,95 MM (salario base consolidado de Jefe de 5ª C del ejercicio anterior) x 1,5 = 5,925 MM

- e) Todos los años, a partir del 1 de Julio de 1990, estos capitales serán regularizados aplicando el citado coeficiente de 1,5 al salario base anual consolidado del ejercicio anterior, tal y como se ha indicado.
- f) De la prima del seguro, la Institución satisfará el 70%, corriendo el 30% restante a cargo del empleado, proporcionalmente a su capital asegurado.
- g) Bajas de los empleados:

Los empleados que causen baja en la Institución por cualquier causa, incluso por jubilación, serán dados de baja también en el Seguro Colectivo de Vida a partir del día 1 del mes siguiente al en que dicha baja se produzca. No obstante lo anterior, se podrá mantener excepcionalmente de alta en el Seguro Colectivo de Vida al empleado que cause baja por Invalidez Permanente o Gran Invalidez, hasta la edad en que

hubiera podido acceder a su jubilación. En estos casos de invalidez, se reconocerá la cobertura de un capital equivalente al salario base anual de la categoría en el momento de los efectos del reconocimiento de invalidez multiplicado por el coeficiente 1,5. Este capital se mantendrá hasta que se produzca la baja por haber llegado a la edad en la que hubiera podido acceder a la jubilación.

- h) Designación de beneficiarios: es facultad exclusiva del empleado, que podrá variarla en cualquier momento. En caso de que el empleado no indique ningún beneficiario, se aplicará la siguiente enumeración en orden excluyente:

- 1- cónyuge
- 2- hijos
- 3- padres
- 4- herederos legales

En los casos de categorías cuyo salario base multiplicado por el coeficiente 1,5 no alcance la cifra de 24.040,48 euros en jornada completa, si lo solicitan los afectados se podrá ampliar el riesgo hasta la citada cantidad, corriendo a su cargo el costo total que represente la diferencia entre el derecho reconocido en las condiciones generales de la póliza, en consonancia con el art. 45 de este Convenio Colectivo, y las particulares de este caso, bien entendido que el referido importe de 24.040,48 euros únicamente podrá ser revalorizado cuando los salarios básicos de las categorías de referencia que resulten por aplicación de los sucesivos convenios, multiplicados por el coeficiente del 1,5, rebasen el citado importe de los 24.040,48 euros.

Art. 46. Socorros por fallecimiento

Como ayuda económica, con motivo de la defunción de los empleados, se abonará a los familiares de los empleados fallecidos de la Institución la cantidad de 6,01 euros por cada año de servicio prestado a la misma, más el 75,7% de una mensualidad.

En el caso de empleados jubilados, el importe de la mensualidad será el equivalente a la pensión mensual que perciban.

Se entenderá por familiares del empleado fallecido el cónyuge, los hijos y padres que conviviesen con él habitualmente. De manera preferente se hará entrega al cónyuge la cantidad que corresponda; cuando no exista cónyuge, a los hijos; y en defecto de éstos, a los padres.

Art. 47. Club Social

BILBAO BIZKAIA KUTXA subvencionará con una aportación económica anual las actividades deportivo-culturales de los empleados.

El importe de dicha aportación será de 152.645,05 euros para el año 2003; de 155.697,95 euros para el año 2004; y de 158.811,91 euros para el año 2005.

En el importe de dicha subvención se halla incluido el mantenimiento del llamado Club Social. La subvención será satisfecha a medida que el Comité de Empresa vaya justificando las inversiones realizadas, con las limitaciones en cuanto a la forma, según la costumbre

habitual anteriormente existente en la Caja de Ahorros Vizcaína y Caja de Ahorros Municipal de Bilbao.

Art. 48. Bolsa de Navidad

Como compensación a la supresión de la Bolsa Navideña a que anteriormente tenían derecho los empleados activos y pasivos, a partir del año 2003 la Caja entregará a cada empleado la cantidad de 95,00 euros al año pagaderos en la nómina correspondiente al mes de Diciembre de cada año.

CAPÍTULO VII

PREVISIÓN SOCIAL

SECCIÓN PRIMERA: EMPLEADOS EN ACTIVO

Art. 49. Régimen general

Los empleados de la Entidad, con independencia de las prestaciones que les correspondan al amparo de la legislación de Seguridad Social, disfrutarán en su situación activa de los beneficios que se relacionan en los siguientes artículos de esta sección primera, en los términos y cuantías que en ellos se determinan.

Art. 50. Antiguo Complemento de Ayuda Familiar por hijo

El antiguo complemento de Ayuda Familiar por hijo, regulado en el artículo 50 del Convenio Colectivo de 1990, desaparece como tal como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/1990 de 20 de Diciembre. Aquellos empleados que en el momento de la entrada en vigor de la citada Ley reunieran la condición de sujetos perceptores de dicha prestación percibirán, en calidad de complemento de carácter personal, la cuantía que estaba abonando la Institución quedando su importe congelado en la cantidad de 6,01 euros por cada hijo, y por el tiempo que, conforme a la legalidad anterior a la Ley 26/1990, hubiera tenido el empleado derecho a percibir la prestación y, por consiguiente, el complemento a cargo de la Caja.

Art. 51. Incapacidad Temporal y Maternidad

La Caja complementará las prestaciones a cargo de la Seguridad Social con independencia de que el abono de las mismas se efectúe en forma de pago directo o delegado, hasta el 100% de los haberes del empleado en las situaciones siguientes:

- a) En los casos de Incapacidad Temporal del mismo, incluidas sus prórrogas y períodos a los que se extiendan los subsidios de la Seguridad Social, hasta el reconocimiento de la Incapacidad Permanente.
- b) En los casos de Maternidad, durante el período de disfrute del descanso legal.

Art. 52. Previsión Médica-Asistencial

La Caja satisfará las cuotas que correspondan por la inclusión del empleado, su cónyuge e hijos hasta cumplir los 25 años de edad, o mayores de dicha edad que sean incapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, en una Iguala médica colectiva, siempre que, en los casos de cónyuge o hijos, se acredite que el beneficiario a incluir no percibe remuneraciones por cuenta propia o ajena.

A partir del 13 de Marzo de 1990, el derecho de inclusión de dichos beneficiarios en la Iguala se extiende a la situación pasiva del empleado, pero se halla limitado a la no percepción de remuneraciones por cuenta propia o ajena de los mismos y, en todo caso, los

hijos hasta la edad de 21 años, o mayores de dicha edad que sean incapacitados físicos, psíquicos o sensoriales.

La Caja, oída la representación sindical, podrá buscar en cada momento las alternativas más adecuadas para la gestión de la Iguala Médica Colectiva.

La no percepción de remuneraciones por cuenta propia o ajena por los beneficiarios, será en principio garantizada por la declaración del empleado receptor de estas ayudas, que deberá comunicar en su momento a la Caja cuantos cambios de situación se produzcan en esta materia. No obstante la Caja requerirá periódicamente dicha acreditación, en la forma que estime oportuna, tanto para los cónyuges como para los hijos con 21 años cumplidos.

Art. 53. Control Médico

La Caja podrá verificar el estado de enfermedad o incapacidad del empleado, mediante reconocimiento a cargo del personal del servicio médico de empresa o de otro médico designado por la Institución. La negativa del empleado a dicho reconocimiento determinará la suspensión de beneficios económicos a cargo de la Caja para dichas situaciones.

SECCIÓN SEGUNDA: SITUACIONES PASIVAS

Art. 54. Norma General

Los beneficios que se conceden tienen el carácter de mejora de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, y son complemento de las que reconoce y abona al beneficiario, sin que el importe de las prestaciones mejoradas esté vinculado, directa ni indirectamente, con las que en cada momento alcancen las de la Seguridad Social, de modo que cualquier reforma al alza o a la baja del actual nivel de cobertura del Sistema Básico de la Seguridad Social no incidirá, ni positiva ni negativamente, en el importe de la prestación complementaria.

Art. 55. Régimen de Previsión Social Complementaria

A. Se modifica la regulación de la Previsión Social complementaria existente con anterioridad al 31 de Julio de 1996, de forma que se varía el régimen de previsión social fijado como complementario del de la Seguridad Social para el personal del sector de la Actividad Financiera de Bilbao Bizkaia Kutxa, mediante el cual y para los supuestos correspondientes a que se extiende el ámbito de cobertura del presente régimen, se adapta

el anterior basado en un sistema de Prestación Definida por otro de Aportación Definida para los asociados y beneficiarios que permanezcan en la E.P.S.V. HAZIA-BBK, procediéndose, por ello, a la integración de quienes fueran beneficiarios de dicha E.P.S.V. HAZIA-BBK con sistema de Prestación Definida a la fecha del 31 de julio de 1996 en la E.P.S.V. GAUZATU, e integrándose también en dicha E.P.S.V. GAUZATU los posibles beneficiarios de prestaciones por Invalidez o Viudedad u Orfandad por fallecimiento del personal en activo a partir de la fecha de 31 de Julio de 1996.

El nuevo Sistema de Previsión que nace en virtud del mismo regula, en todo caso y respecto de todos los posibles sujetos activos o pasivos afectados por lo acordado en el presente Convenio, las contingencias derivadas de cualquier hecho causante producido con posterioridad al 31 de Julio de 1996.

B. Los principios de la nueva regulación son los siguientes:

1. Todos los cambios y transformaciones que a continuación se enuncian se llevan a cabo partiendo de la redistribución de los Fondos aportados por Bilbao Bizkaia Kutxa a la E.P.S.V. HAZIA-BBK y al Fondo Interno del personal activo no residente en el País Vasco afecto a los compromisos de Previsión Social Complementaria con anterioridad al 31 de Diciembre de 1995 y los rendimientos generados por dichos fondos hasta la fecha de materialización de las transformaciones pactadas.

2. Para las pensiones complementarias de Jubilación y por fallecimiento con posterioridad a la jubilación, en sus derivaciones de Viudedad y Orfandad, causadas a partir del 31 de Julio de 1996 por el personal en activo o en situación de excedencia al día 10 de Julio de 1996 y que reúna la condición de socio de número del Plan nº 1 de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, se establece un Régimen de Aportación Definida en los términos recogidos en los Estatutos de las E.P.S.V.'s HAZIA-BBK y GAUZATU.

3. Asimismo, se modifica, de acuerdo con los términos recogidos en este Convenio Colectivo y en los referidos Estatutos de las E.P.S.V.'s GAUZATU y HAZIA-BBK, el tratamiento de las prestaciones que correspondan, en Régimen de Prestación Definida, por las futuras contingencias de Invalidez y Muerte en sus derivaciones de Viudedad y Orfandad, del personal en activo.

4. Los Fondos constituidos en la E.P.S.V. HAZIA-BBK a que hace referencia el punto 1 del apartado B de este artículo, deben distribuirse por tanto para cubrir los siguientes compromisos:

4.1. El Valor actual total de la suma íntegra de los compromisos resultantes por Jubilación a que hace referencia el punto 2 del apartado B de este artículo.

4.2. El Valor actual total de la suma íntegra de los compromisos resultantes de previsión social por Jubilación, Invalidez, Viudedad u Orfandad con el colectivo de los actuales Socios de número y beneficiarios de la E.P.S.V. HAZIA-BBK que hayan causado en dicha E.P.S.V. cualquier tipo de prestación con anterioridad a la fecha de 31 de Julio de 1996.

4.3. El Valor actual total de los derechos devengados afectos a partícipes en suspenso de la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

Para el personal que estuviera en esta situación y lo fuera por causa de encontrarse en excedencia voluntaria al 31 de Julio de 1996, se efectuará asimismo una reserva específica en la E.P.S.V. HAZIA-BBK que, en caso de no ser necesaria su utilización para los fines específicos que se crea, será destinada en la parte finalmente sobrante para cubrir los gastos de

funcionamiento de dicha E.P.S.V. Su importe estará constituido por la diferencia entre el Valor Actual Total de los derechos devengados que pudiera corresponderle en caso de reincorporación y el Valor Actual Total que individualmente tengan asignado a dicha fecha como partícipes en suspenso.

Si estas personas optaran por no reincorporarse a la Caja, se les consideraría como derecho consolidado el fondo que tuvieran asignado como partícipes en suspenso. Si optaran por la reincorporación se les aplicará la normativa de los Estatutos vigentes.

4.4. Los Derechos acumulados a favor del personal ingresado después del 17 de Mayo de 1988 como consecuencia de la aplicación del artículo 58 del Convenio Colectivo de 30 de Octubre de 1992.

4.5. El Valor actual total de la suma íntegra de los compromisos resultantes con el personal como consecuencia de la aplicación del artículo 42 del Convenio Colectivo de 30 de Octubre de 1992, desapareciendo a partir del día 10 de Julio de 1996 el carácter vitalicio del "Premio de Constancia en el Trabajo", el cual generará efectos solamente durante el período de vida activa del personal.

4.6. La Diferencia calculada al 31 de Diciembre de 1995 entre Valor actual total que resulte de las transformaciones acordadas para el personal no residente en el País Vasco y el valor del Fondo Interno afecto a dichos compromisos.

5. Para el personal fijo ingresado después del 17 de Mayo de 1988 se revisa el artículo 58 del Convenio Colectivo de 30 de Octubre de 1992, de forma que quedan fijadas las cuantías de las aportaciones en los términos que por el presente Convenio Colectivo se determinan en dicho artículo.

6. En cuanto sea posible se integrará en las E.P.S.V.'s GAUZATU y HAZIA-BBK al personal no residente en el País Vasco. Mientras esa integración no se produzca, se les dará un tratamiento semejante al de los residentes en lo que resulte factible, mediante el Fondo Interno constituido por Bilbao Bizkaia Kutxa a tales efectos.

Bilbao Bizkaia Kutxa, en tanto dure la situación actual de los no residentes, responderá a través del Fondo Interno al que hace referencia el anterior apartado B.1 con sus rendimientos al mismo tipo de interés que obtenga la E.P.S.V. HAZIA-BBK, y de las reservas constituidas en virtud de lo previsto en el anterior apartado B.4.6, de modo que el contenido de la acción protectora reconocida a este colectivo venga a alcanzar un nivel de cobertura prestacional análogo al del resto del personal perteneciente a las E.P.S.V.'s HAZIA-BBK y GAUZATU, en las cuales se integrará este colectivo en la misma forma en que se ha operado para los empleados residentes en el País Vasco tan pronto como desaparezcan los obstáculos legales hoy existentes.

7. El Valor Actual Total individual de los compromisos para el personal en activo a que hacen referencia los puntos 4.1 y 4.5 de este apartado B, se establece de acuerdo a los criterios técnicos y distributivos pactados y recogidos en el estudio actuarial al 31 de Julio de 1996 aprobado por los Organos de Gobierno de la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

C. De acuerdo con lo establecido por los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU, se incluyen además como pensionistas beneficiarios y prebeneficiarios de la misma a los siguientes colectivos:

1. Los Socios de número y beneficiarios de la E.P.S.V. HAZIA-BBK que hayan causado en dicha E.P.S.V. cualquier tipo de prestación con anterioridad a la fecha del 31 de Julio de 1.996.

2. Los pensionistas y beneficiarios con régimen de Prestación Definida que adquieran tal condición a partir del 31 de Julio de 1996, como consecuencia de Invalidez del personal o de su Fallecimiento en activo.

3. El personal que, en virtud de la firma de acuerdos individuales de Prejubilación con la Entidad, adquiera la condición de Prebeneficiario.

Tendrán la condición de "Prebeneficiarios" de la E.P.S.V. GAUZATU aquellas personas que hayan visto extinguido su contrato de trabajo en virtud de acuerdos suscritos con la Caja bajo la denominación de "prejubilaciones voluntarias" y que, como consecuencia de dichos acuerdos, y previa aceptación según disponen los Estatutos de dicha E.P.S.V., tengan derecho a la percepción de las cantidades fijadas durante el período de prejubilación, durando tal condición hasta el momento de su jubilación en la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

D. Tendrán asimismo la condición de "Prebeneficiarios" de la E.P.S.V. HAZIA-BBK aquellas personas que hayan visto extinguido su contrato de trabajo en virtud de acuerdos suscritos con la Caja bajo la denominación de "prejubilaciones voluntarias", o que hayan suscrito asimismo con la Caja acuerdos individuales bajo la denominación de "permiso especial retribuido" hasta la fecha de jubilación, durando tal condición de "Prebeneficiario" hasta el momento de su jubilación en la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

Art. 55-bis. Percepción por jubilación

El personal fijo ingresado con anterioridad al 17 de mayo de 1988, en el momento en que pase a la situación de jubilación, percibirá por tal motivo y por una sola vez un importe equivalente a la suma de Sueldo Base y Antigüedad de una paga, más un tercio de dicha cifra.

Si el referido personal llevara en dicho momento más de 25 años de servicios, el importe será el equivalente a la suma de Sueldo Base y Antigüedad, de dos pagas.

Art. 56. Derechos de los pensionistas y beneficiarios anteriores al 31-7-96

Los derechos pasivos de los pensionistas y beneficiarios con pensiones causadas con anterioridad al 31 de Julio de 1996, son los recogidos y reconocidos en los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU, aprobados por la Resolución 56/96, de 9 de Agosto, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, y a cargo de la misma, siéndoles de aplicación, de las normas del presente Convenio Colectivo, únicamente los criterios de actualización y revisión de los complementos de pensiones establecidos en el apartado a) del art. 61 de este Convenio.

Art. 57. Jubilación del personal de antiguo ingreso

A partir del 31 de Julio de 1996 el personal fijo ingresado antes del 17 de Mayo de 1988 sólo tendrá a partir de su jubilación en la Caja los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente, sin que ni ellos ni sus beneficiarios tengan derecho a ninguna otra clase de protección complementaria por cualquier clase de contingencias que no sean las que den lugar a protección con arreglo a los Estatutos de la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

En favor del personal jubilado al que hace referencia el párrafo anterior y sus beneficiarios en caso de fallecimiento, la contingencia de jubilación y aquellas otras que puedan corresponderles serán cubiertas exclusivamente por la E.P.S.V. HAZIA-BBK, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de dicha E.P.S.V., aprobados por la Resolución 57/96, de 9 de Agosto, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, sin que exista ninguna clase de responsabilidad para con Bilbao Bizkaia Kutxa por tales conceptos.

Art. 58. Jubilación del personal de nuevo ingreso
--

1) El personal fijo ingresado después del 17 de Mayo de 1.988, sólo tendrá a partir de su jubilación en la Caja los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin que ni ellos ni sus beneficiarios tengan derecho a ninguna otra clase de protección complementaria por cualquier clase de contingencias que no sean las que den lugar a protección con arreglo a los Estatutos de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, no existiendo ninguna clase de responsabilidad para con Bilbao Bizkaia Kutxa por tales conceptos, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.

2) En favor de los empleados de nuevo ingreso a quienes hace referencia el punto anterior, la Caja -con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación de conformidad a las disposiciones vigentes reciban unas prestaciones complementarias a ella- realizará una aportación anual equivalente, a partir del 1 de Enero de 2003, al 6 % del Sueldo Base anual de la categoría de "Oficial Superior". En el caso de empleados con contrato de trabajo a tiempo parcial, el importe de la aportación anual a realizar por la Caja será proporcional al porcentaje que represente su jornada en cómputo anual respecto a la jornada completa. Las aportaciones de la Caja se efectuarán hasta la fecha de jubilación con el tope de los 65 años de edad, en tanto y cuanto sea trabajador fijo de BILBAO BIZKAIA KUTXA con contrato en activo.

Este nuevo porcentaje de aportación anual compensa a partir de 2003 la supresión para estos empleados de la Percepción por Jubilación que anteriormente se contemplaba para ellos en el artículo 55-bis.

Adicionalmente, para el personal de nuevo ingreso cuya fecha de incorporación a la Empresa haya sido antes del 17 de Noviembre de 1999, una cantidad equivalente a los derechos pasados a 31 de diciembre de 2002 correspondientes a la suprimida Percepción por Jubilación de estos empleados, valorados mediante estudio actuarial que será facilitado a la representación sindical, será aportada por BBK en 2003 a favor del empleado respectivo, con carácter extraordinario.

Para el personal de nuevo ingreso cuya fecha de incorporación a la Empresa haya sido a partir del 17 de Noviembre de 1999, sus derechos pasados a 31 de diciembre de 2002

correspondientes a la suprimida Percepción por Jubilación de estos empleados, que se encontraban ya exteriorizados pero han perdido su finalidad, se trasladarán individualmente, a su nombre, según valoración establecida mediante estudio actuarial que será facilitado a la representación sindical, a la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

La aportación del trabajador se realizará de conformidad con lo establecido al efecto por la legislación vigente para fijar tales aportaciones que, de acuerdo con la misma, quedará sujeta al régimen de individualización y voluntariedad que señala para las mejoras establecidas por los empresarios con tal condición.

A tal efecto, queda establecida una aportación económica a cargo del trabajador de un 4% de lo que resulte ser su Sueldo Base para cada año, con el tope de la aportación efectuada por la Caja en cada ejercicio. El importe de la aportación correspondiente al trabajador se abonará de forma conjunta con el de la empresa, quedando ésta autorizada para deducir del salario la cifra que en cada momento corresponda.

A partir de la firma del presente Convenio estas aportaciones del trabajador se llevarán a cabo únicamente en el caso de que el sueldo base de su categoría no sea inferior al de Auxiliar B, manteniéndose en todo caso la aportación de la Empresa prevista en el primer párrafo de este apartado 2.

Las aportaciones de la Caja y del trabajador serán ingresadas en la E.P.S.V. HAZIA-BBK, y se llevarán a efecto mediante ingresos mensuales consistentes en aplicar los porcentajes en los términos antedichos al importe resultante del correspondiente Sueldo Base mensual más la prorrata de su importe en las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre.

3) En favor del personal jubilado al que hace referencia este artículo y sus beneficiarios en caso de fallecimiento, la contingencia de jubilación y aquellas otras que puedan corresponderles serán cubiertas exclusivamente por la E.P.S.V. HAZIA-BBK, de conformidad con lo establecido en los Estatutos vigentes de dicha E.P.S.V., aprobados inicialmente por la Resolución 57/96, de 9 de Agosto, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Art. 59. Prestaciones de Riesgo: Por declaración de Invalidez en activo
--

1) La contingencia de Incapacidad Permanente en sus grados de Total, Absoluta y Gran Invalidez, derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, correrá a cargo de la E.P.S.V. GAUZATU, en los términos recogidos en los Estatutos de dicha E.P.S.V., así como en los de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, aprobados respectivamente por las Resoluciones 56/96 y 57/96, ambas de 9 de Agosto, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

Para ello, la declaración de Invalidez del empleado en los grados referidos por el órgano correspondiente de la Seguridad Social, dará lugar a la transformación de los derechos devengados por jubilación en la E.P.S.V. HAZIA-BBK hasta la fecha por el declarado inválido, naciendo en su lugar el derecho y la subsiguiente prestación de invalidez, en la forma, régimen y cuantía establecidos en los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU, llevándose a cabo con la colaboración oportuna de los beneficiarios las operaciones técnico-administrativas-económico-contables correspondientes entre ambas Entidades, al objeto de que esta última cumpla los pagos de los derechos reconocidos. Los derechos devengados por las aportaciones personales del personal ingresado con

posterioridad al 17 de mayo de 1988, no se transformarán y quedarán a disposición del beneficiario.

2) Tendrá derecho a la prestación por la contingencia de Invalidez derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, el socio de número en activo que, por tal motivo, cause baja en la Caja de modo definitivo y sea declarado por el órgano competente de la Seguridad Social como inválido permanente total para su profesión habitual, inválido permanente absoluto para todo trabajo o gran inválido.

3) No se podrá reconocer prestaciones de Invalidez en favor de quien haya pasado a la situación de jubilado.

4) Quienes fueran beneficiarios de la contingencia de Invalidez al 31-7-96 en el ámbito de la E.P.S.V. GAUZATU y quienes habiéndolo sido en el de la E.P.S.V. HAZIA-BBK hasta el 31-7-96 quedan integrados de pleno derecho dentro de la acción protectora de la E.P.S.V. GAUZATU, conservarán el derecho a la prestación de Invalidez que tuvieran reconocida, en los términos establecidos en los Estatutos de esta última E.P.S.V., siendo el contenido, cuantía, régimen jurídico, naturaleza, causas de extinción y modalidades de pago los que el beneficiario de invalidez tuviese al 31-7-96, de acuerdo con el reconocimiento del propio derecho. Esta prestación se revalorizará conforme a lo establecido en el art. 61, apartado a, de este Convenio.

5) Para las situaciones de Invalidez en los grados de Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez, declaradas con posterioridad al 31-7-96:

a) La prestación de invalidez causada por un socio de número en activo de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, tras la transformación de los derechos devengados por jubilación hasta la fecha a que se retrotraiga la declaración de invalidez, se materializará en la correspondiente prestación de Incapacidad Permanente, cuyo importe será el de una renta temporal que, completando la pensión de Invalidez de la Seguridad Social, alcance un porcentaje igual al que se corresponde con el grado de invalidez reconocido en la propia Seguridad Social, pero sobre los haberes pensionables percibidos por el declarado inválido en los 12 meses anteriores al mes a que se retrotraiga la declaración de invalidez. Para el cálculo del haber pensionable no se tendrán en cuenta los conceptos que no forman parte del mismo, y en ningún caso la prestación de "Premio de constancia en el trabajo". En caso de que el empleado invalidado en activo causara baja en la Caja por accidente de trabajo, el porcentaje hasta el que se calculará el complemento será el del 100% de las percepciones del socio causante, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase a dicho socio causante hasta alcanzar la edad de mejor jubilación establecida en la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

La prestación consistirá en una renta temporal a percibir hasta que el beneficiario alcance la edad de 81 años y 6 meses y se revalorizará con el incremento que específicamente señale el Convenio Colectivo, según prevé el artículo 61-b. Su financiación se practicará de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.f) de los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU.

b) La declaración de Invalidez de quien haya pasado a la situación de prebeneficiario dará lugar exclusivamente a los derechos contemplados al efecto en el art. 18 de los Estatutos de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, excepto en el caso de declaración de Gran Invalidez, en cuyo caso el tratamiento será el de los empleados en activo.

6) Haberes pensionables: A efectos del cálculo de las retribuciones y consiguiente pensión, se computarán los siguientes conceptos:

a) Sueldo Base.

- b) Complemento de Antigüedad.
- c) Gratificaciones reglamentarias.
- d) Complementos reglamentarios.
- e) Ayuda Familiar, mientras proceda.

7) La prestación de Invalidez se extinguirá por muerte, revisión por mejoría o error de diagnóstico y, en todo caso, por cumplir el inválido la edad de 81 años y 6 meses. Tal prestación será incompatible con cualquier otro ingreso procedente de rentas de trabajo, dejando de percibir el inválido en tal caso el complemento en su totalidad o parcialmente según se determina en los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU.

Art. 60. Prestaciones de Riesgo: Por Fallecimiento del Personal en activo
--

1) La contingencia de Muerte y Supervivencia derivada de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, correrá a cargo de la E.P.S.V. GAUZATU, en los términos recogidos en los Estatutos de dicha E.P.S.V., así como en los de la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

Para ello, tras el reconocimiento del derecho a las prestaciones por muerte del personal a que se refiere este artículo, se procederá a la transformación de los derechos devengados por jubilación en la E.P.S.V. HAZIA-BBK hasta la fecha por el causante, naciendo en su lugar el derecho y las subsiguientes prestaciones de Muerte y Supervivencia, en la forma, régimen y cuantía establecidos en los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU, llevándose a cabo con la colaboración oportuna de los beneficiarios las operaciones técnico-administrativas-económico-contables correspondientes entre ambas Entidades, al objeto de que esta última cumplimente los pagos de los derechos reconocidos. Los derechos devengados por las aportaciones personales del personal ingresado con posterioridad al 17 de mayo de 1988, no se transformarán y quedarán a disposición de sus beneficiarios o herederos legales.

2) Tras el fallecimiento de los socios de número de la E.P.S.V. HAZIA-BBK que hayan causado prestación de jubilación con posterioridad al 31-7-96, no nacerán derechos por muerte y supervivencia y sus beneficiarios percibirán exclusivamente los derechos devengados y no percibidos anteriormente por aquéllos como prestación de jubilación.

3) Quienes fueran beneficiarios de las contingencias de Muerte y Supervivencia al 31-7-96 en el ámbito de la E.P.S.V. GAUZATU y quienes habiéndolo sido en el de la E.P.S.V. HAZIA-BBK hasta el 31-7-96 quedan integrados de pleno derecho dentro de la acción protectora de la E.P.S.V. GAUZATU, conservarán los derechos a la prestación de Viudedad u Orfandad que tuvieran reconocidos, en los términos establecidos en los Estatutos de esta última E.P.S.V., siendo el contenido, cuantía, régimen jurídico, naturaleza, causas de extinción y modalidades de pago los que el beneficiario tuviese al 31-7-96, de acuerdo con el reconocimiento del propio derecho.

4) Viudedad

4.1. Las prestaciones de viudedad causadas por el fallecimiento de un beneficiario, que lo fuera por jubilación o invalidez, en el ámbito de la E.P.S.V. GAUZATU o en el ámbito de la E.P.S.V. HAZIA-BBK antes del 31-7-96, se percibirán en la forma y cuantía que establecen los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU. Estas prestaciones se revalorizarán conforme a lo establecido en el artículo 61, apartado a, de este Convenio.

4.2. La prestación de Viudedad causada al fallecimiento de un socio de número en activo en la E.P.S.V. HAZIA-BBK, o de quien de entre éstos le sea reconocida la invalidez con posterioridad al 31-7-1996, con la excepción que, para el caso de fallecimiento de prebeneficiario, contempla el punto 6º del capítulo II del art. 15 de los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU, tras la transformación de los derechos devengados por jubilación hasta la fecha del fallecimiento por el causante, se materializará en una renta temporal, para complementar la pensión de viudedad de la Seguridad Social hasta el 50% de las percepciones de los 12 últimos meses de la vida laboral del empleado fallecido en activo o de las percepciones complementarias recibidas por el inválido, sin considerar el "Premio de Constancia en el Trabajo". En caso de que el empleado fallecido en activo causara baja en la Caja por Accidente de trabajo, el porcentaje hasta el que se calculará el complemento será el del 100% de las percepciones del socio causante, con el límite establecido en el punto 6.1 de este artículo, y con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase a dicho socio causante hasta alcanzar la edad de mejor jubilación establecida en la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

La revalorización de esta prestación será la específicamente establecida en el Convenio Colectivo, según prevé el artículo 61-b de este Convenio. Su financiación se practicará de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.f) de los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU.

4.3. La renta temporal se percibirá hasta la extinción de la prestación de viudedad, con el límite de los 81 años y 6 meses de edad en todo caso. La prestación de viudedad se extingue por fallecimiento del beneficiario de viudedad, por nuevo matrimonio del mismo, o por cualquier otra causa legal o estatutaria.

5) Orfandad

5.1. Las prestaciones de orfandad causadas por el fallecimiento de un beneficiario, que lo fuera por jubilación o invalidez, en el ámbito de la E.P.S.V. GAUZATU o en el ámbito de la E.P.S.V. HAZIA-BBK antes del 31-7-96, se percibirán en la forma y cuantía que establecen los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU. Estas prestaciones se revalorizarán conforme a lo establecido en el artículo 61, apartado a, de este Convenio.

5.2. La prestación de Orfandad causada al fallecimiento de un socio de número en activo en la E.P.S.V. HAZIA-BBK, o de quien de entre éstos le sea reconocida la invalidez con posterioridad al 31-7-1996, con la excepción que, para el caso de fallecimiento de prebeneficiario, contempla el punto 4 del capítulo III del art. 15 de los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU, tras la transformación de los derechos devengados por jubilación hasta la fecha del fallecimiento por el causante, se materializará en la mencionada pensión de orfandad, cuyo importe será el de una renta temporal o vitalicia a la que tienen derecho exclusivamente cada uno de los hijos del empleado beneficiario, al producirse su fallecimiento.

La E.P.S.V. GAUZATU complementará las pensiones de orfandad que se perciban de la Seguridad Social hasta el 20% del haber pensionable percibido por el empleado en los 12 últimos meses anteriores al acaecimiento del hecho causante, sin considerar el "Premio de Constancia en el Trabajo", y se pagará a cada hijo hasta cumplir los 25 años de edad o sin límite de edad para el caso de que éste tenga la condición legal reconocida de incapacitado físico, psíquico o sensorial. En caso de que el empleado fallecido en activo causara baja en la Caja por accidente de trabajo, el porcentaje hasta el que se calculará el complemento será el del 100% de las percepciones del socio causante, con el límite establecido en el punto 6.1 de este artículo, y con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase a dicho socio causante hasta alcanzar la edad de mejor jubilación establecida en la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

5.3. Para el supuesto de supervivencia de huérfanos con minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales, de jubilados en la E.P.S.V. HAZIA-BBK con posterioridad al 31-7-96, la E.P.S.V. GAUZATU reconocerá un complemento de pensión equivalente a un 200% de la pensión de orfandad que le conceda la Seguridad Social por minusvalía.

5.4. La revalorización de las prestaciones a que se refieren los anteriores apartados 5.2 y 5.3 será la específicamente establecida en el Convenio Colectivo, según prevé el artículo 61-b de este Convenio. Su financiación se practicará de acuerdo con lo establecido en el artículo 10.f) de los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU.

6) Normas comunes a las prestaciones de Viudedad y Orfandad.

6.1. En ningún caso las prestaciones de Orfandad, más la de Viudedad de la E.P.S.V., más las de la Seguridad Social, podrán superar el 100 % de lo percibido por el empleado o beneficiario.

6.2. El porcentaje de Orfandad se incrementará con el correspondiente de Viudedad cuando a la muerte del causante no quede cónyuge sobreviviente, o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a Viudedad falleciese estando en disfrute de la misma.

6.3. El porcentaje de Viudedad se distribuirá entre todos los huérfanos con derecho a complemento por partes iguales. Si se extingue el derecho de cualquiera de los beneficiarios se volverá a distribuir dicho porcentaje de Viudedad entre los restantes.

6.4. El complemento de Orfandad se percibirá desde el mes siguiente a la fecha del hecho causante, salvo en el caso de fallecimiento en activo, que se percibirá desde el día siguiente. En los casos en que el beneficiario sea hijo póstumo, se percibirá desde su nacimiento.

6.5. Dada la naturaleza y finalidad que motiva el incremento del 50% sobre el 100% en concepto de Gran Invalidez, dicho exceso no se incluirá en el cómputo de la base correspondiente para la determinación de las prestaciones de Viudedad y Orfandad.

6.6. Los empleados con invalideces causadas con posterioridad al 31-7-96, si falleciesen después de cumplidos los 81 años y 6 meses, no causarán pensiones de viudedad u orfandad, salvo en el caso de huérfanos con minusvalías físicas, psíquicas y sensoriales, en que se estará a lo indicado en el punto 3º del capítulo III de los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU.

7) Haberes pensionables: A efectos del cálculo de las retribuciones del causante y consiguiente pensión de viudedad y orfandad, en los casos en que así corresponda de acuerdo con lo regulado en este artículo 60, se computarán los siguientes conceptos:

- a) Sueldo Base.
- b) Complemento de Antigüedad.
- c) Gratificaciones reglamentarias.
- d) Complementos reglamentarios.
- e) Ayuda Familiar, mientras proceda.

Art. 61. Revisión de los complementos de pensiones

a) Las prestaciones complementarias y el "Premio de Constancia en el Trabajo" causados por sus beneficiarios antes del 31 de Julio de 1.996, se incrementarán a

partir del año 1.997, conforme a lo pactado y regulado en las normas de la E.P.S.V. GAUZATU según lo acordado en su Asamblea Extraordinaria de fecha 23-7-1996.

b) A las pensiones complementarias correspondientes a los supuestos de Invalidez y por Fallecimiento, en sus derivaciones de Viudedad y Orfandad, causadas por el personal en activo con posterioridad al 31 de Julio de 1.996, según se determina en los artículos 59 y 60 de este Convenio Colectivo, se les aplicará como incremento durante su vigencia, lo establecido por el Convenio Colectivo como porcentaje de incremento general para el personal en activo, continuando la aplicación de este régimen de incrementos hasta la fecha en que hubiera tenido lugar la jubilación del declarado inválido o empleado fallecido, y, con posterioridad a dicha fecha, un incremento anual del 2%, a partir del día 1 de Enero de cada año, hasta la extinción de la pensión.

Art. 62. Garantías

1) Norma general

En el sistema de Previsión Social complementaria configurado, Bilbao Bizkaia Kutxa no responderá directa ni indirectamente, ni con carácter principal ni subsidiario, de las obligaciones asumidas por la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

2) Relación con la Seguridad Social básica

El nuevo sistema de Previsión Social, de acuerdo con lo establecido en el anterior artículo 54, no quedará sujeto a los efectos que puedan derivarse de cualquier reforma o variación legal o económica que incida en el importe de las prestaciones básicas de la Seguridad Social, de modo que el alza o la baja del nivel de cobertura que se otorgue dentro del ámbito de la referida Seguridad Social básica, no incidirá en dicho sistema de Previsión Social complementaria.

3) (Sin contenido).

4) Responsabilidad subsidiaria para las prestaciones de riesgo del personal en activo

No obstante lo determinado en el punto 1) de este artículo y en relación con las prestaciones que a continuación se señalan, Bilbao Bizkaia Kutxa mantendrá exclusivamente una responsabilidad subsidiaria de último grado ante la E.P.S.V. GAUZATU, sin perjuicio de la necesaria transformación de derechos, que, con carácter previo, deberá operar necesariamente con arreglo a los Estatutos de dicha E.P.S.V. y de los de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, con respecto a las contingencias de Invalidez, Viudedad y Orfandad del personal en activo como prestaciones derivadas de riesgos, sin que en ningún caso le alcance responsabilidad de ningún orden en relación con las obligaciones restantes y en particular las que le corresponden a la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACION DE LOS EMPLEADOS

Art. 63. Comisión de Personal

A los únicos y exclusivos efectos a que este artículo se contrae, se crea una Comisión de Personal. Dicha Comisión de Personal estará formada por los empleados que en su ámbito sean designados por la Empresa en su representación y por los representantes sindicales que como empleados de la Actividad Financiera integran las correspondientes Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa a razón de uno por cada Sección Sindical, para que, con una periodicidad al menos trimestral, mantenga contactos con el Departamento de Recursos Humanos a efectos de ser informados y escuchados sobre aspectos relacionados con permisos no retribuidos, cómputo de horas extraordinarias realizadas, sanciones, traslados, sistemas de trabajo, organización y productividad, y provisión de personal de nueva entrada.

Las obligaciones que por cualquier disposición estén establecidas o se establezcan para la Empresa sobre el deber de remitir información o poner a disposición de las Secciones Sindicales, se entenderán sustituidas y cumplidas por la Entidad en el caso de que ésta, de acuerdo con lo establecido en este artículo, entregue tales informaciones a la Comisión de Personal que aquí se contempla.

En su consecuencia, a partir del 31 de Octubre de 1992, quedó sin efecto la previsión recogida en el apartado E del artículo 23 del Primer Convenio Colectivo Interprovincial de Cajas de Ahorro Vascas, de 1.979 (B.O.E. de 17.08.79), y el artículo 13 del Laudo Arbitral de 1.980 (B.O.E. de 7.07.80) en lo que afecta al citado precepto.

Art. 64. Representación unitaria de los trabajadores

A) La Caja facilitará al Comité de Empresa los datos que a continuación se expresan, relativos a los trabajadores a los que dicho Comité representa:

- 1.- Relación anual alfabética del personal activo, expresando: Fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría laboral y fecha de acceso a la misma, destino y código de empleado.
- 2.- Relación anual y nominal del personal activo ordenado por grupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías, y expresado por orden de antigüedad en plantilla.
- 3.- Relación anual del personal activo ordenada por códigos de empleado y con expresión de la categoría y de los siguientes datos económicos referidos al 31 de diciembre anterior: antigüedad, pluses y otras retribuciones diferentes al salario base.
- 4.- Relación trimestral del personal clasificado por centros de costo.
- 5.- Relación mensual de las modificaciones que se produzcan por: altas, bajas, cambios de categorías, cambios de destinos y horas extraordinarias.
- 6.- Tablas salariales por categorías en cuantas ocasiones sean modificadas.
- 7.- Relación anual de pluses por conceptos, indicando titulares clasificados alfabéticamente e importes.
- 8.- Relación de electores cuando se efectúen elecciones que afecten a la representatividad de los empleados.
- 9.- Relación anual del personal pasivo.
- 10.- Estimación anual de previsión de puestos de trabajo.

La entrega de los datos se procurará efectuarla dentro de los siguientes plazos:

- ∨ Relaciones anuales: antes de finalizar el primer trimestre del año.
- ∨ Relaciones trimestrales: durante el mes siguiente al trimestre al que se refieran.
- ∨ Relaciones mensuales: durante la primera quincena siguiente al mes al que se refieran.

Asimismo, y considerando el contenido del art. 10-3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2-8-85 sobre derecho a información y comunicación, los Delegados de las Secciones Sindicales que tienen integración en el Comité de Empresa recibirán a través del mismo la copia de la información y comunicación que la Entidad ponga a disposición del Comité, para lo cual el Secretario del Comité de Empresa solicitará las correspondientes copias y las hará llegar a los referidos Delegados Sindicales. En cuanto a aquellas Secciones Sindicales que no tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los derechos que la ley les otorga.

B) Los miembros del Comité de Empresa integrantes de una misma candidatura sindical, podrán distribuir libremente entre ellos mismos el total de horas mensuales de crédito resultante de la suma de sus correspondientes créditos mensuales individuales.

C) En las oposiciones que se convoquen en la Caja presididas por un Tribunal, un miembro de éste será uno de los miembros del Comité o Comités de Empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

(SIN CONTENIDO).

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

NORMAS DE SUCURSALES

1. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

La Clasificación de las Oficinas se llevará a cabo mediante la valoración de un conjunto de factores de negocio que sirvan para establecer el tipo correspondiente a cada oficina o sucursal dentro de las de su correspondiente grupo de clasificación, entendiéndose por grupo a estos efectos un conjunto de oficinas agrupadas de acuerdo con la organización efectuada por la Caja, con determinadas características homogéneas desde el punto de vista del mercado en que desarrollan su actividad. Anualmente se entregará a los representantes de los trabajadores la clasificación vigente, y se pondrá a su disposición la información necesaria para su verificación. Los parámetros actuales del sistema de clasificación de oficinas de BBK son :

1.1. GRUPOS DE CLASIFICACIÓN : Las oficinas de BBK se distribuyen inicialmente a efectos de Clasificación en 3 grupos :

- a) Oficinas de Banca Doméstica
- b) Oficinas de Pymes
- c) Oficinas Periféricas

1.2. FACTORES : La posición relativa de cada oficina dentro de cada Grupo de Clasificación se establecerá mediante un sistema de puntos, donde se valorarán como factores patrimoniales de las oficinas los siguientes:

a) RESULTADOS

Para el cálculo de este factor se tomará el margen ordinario ajustado correspondiente a la totalidad del ejercicio de que se trate, expresado en Miles de Euros.

b) RECURSOS DE CLIENTES

Se tomarán los Saldos Medios anuales de las cuentas de los clientes de cada oficina correspondientes a este concepto, siendo el Saldo Medio anual, expresado en Miles de Euros, la cifra a tener en cuenta.

Si en el futuro surgieran o desaparecieran nuevos productos, serán tenidos en cuenta siempre que tengan la consideración de "Recursos de Clientes" .

c) ACTIVO

Para la obtención de este factor se tomarán los Saldos Medios anuales de las cuentas de los clientes de cada oficina correspondientes a este concepto, expresados asimismo en Miles de Euros.

Si en el futuro surgieran o desaparecieran nuevos productos, serán tenidos en cuenta siempre que tengan la consideración de "Activo "

1.3. PUNTUACIONES: Para calcular la posición de cada oficina en el sistema se valorarán los factores citados mediante un sistema de "Puntos por Factor". Los puntos correspondientes a cada oficina tendrán la siguiente composición:

- a) 0,025 puntos por cada 6.000 euros por los Recursos de Clientes asignados a la Oficina.
- b) 0,05 puntos por cada 6.000 euros por el Activo asignado a la Oficina.
- c) 1 punto por cada 6.000 euros por los Resultados correspondientes a la Oficina.

1.4. MEDIA DE REFERENCIA: Con objeto de clasificar a las oficinas en niveles se utilizará un valor de referencia, denominado en esta norma "Media de Referencia", que será el resultado de calcular la puntuación media obtenida en el ejercicio a que hace referencia la clasificación por aquellas oficinas que el ejercicio anterior fueron clasificadas en los niveles B, C y D.

1.5. NIVELES DE CLASIFICACION

Las Oficinas se distribuirán en cinco niveles, en virtud de las puntuaciones que alcancen por la aplicación de la valoración, definidos según el siguiente criterio:

1) Para las Oficinas de Banca Doméstica

- * Serán Oficinas de nivel A aquellas cuya puntuación iguale o supere el 180% de la Media de Referencia.
- * Serán Oficinas de nivel B aquellas cuya puntuación iguale o supere el 120% de la Media de Referencia.
- * Serán Oficinas de nivel C aquellas cuya puntuación iguale o supere el 77% de la Media de Referencia.
- * Serán Oficinas de nivel D aquellas cuya puntuación iguale o supere el 40% de la Media de Referencia.
- * Serán Oficinas de nivel E aquellas cuya puntuación no alcance el 40% de la Media de Referencia.

Se considerarán Oficinas "Especiales" aquellas cuya puntuación supere el 330% de la Media de Referencia y aquellas otras Oficinas de nivel A que sean declaradas como tales por la Caja.

2) Para las Oficinas Periféricas y de Pymes: En ambos grupos el límite inferior de puntos de cada nivel será el resultado de multiplicar por un coeficiente de 0,8 el correspondiente al mismo nivel para las Oficinas de Banca Doméstica.

1.6. APERTURA Y CIERRE DE OFICINAS

La apertura o el cierre de Oficinas provocará el incremento o reducción, según corresponda, del número de Oficinas en cada grupo, sin que varíen en ningún sentido los límites entre niveles ni el método de cálculo de puntos establecido en esta Norma.

2. DIRECTORES Y SUBDIRECTORES: CATEGORÍAS SEGÚN TIPO DE OFICINA

A los empleados que, en aplicación de las normas de cobertura de puestos contenidas en esta disposición adicional, ocupen puestos de Director o Subdirector de oficinas les corresponderán, cumpliendo las condiciones que se establezcan, las siguientes categorías profesionales:

TIPO de OFICINA	PUESTO	CATEGORIA
Oficinas "Especiales"	Director	Jefe de 4ª C
	Subdirector	Jefe de 5ª C
Oficinas "A"	Director	Jefe de 5ª A
	Subdirector	Jefe de 6ª
Oficinas "B"	Director	Jefe de 5ª B
	Subdirector	Oficial 1º
Oficinas "C"	Director	Jefe de 5ª C
	Subdirector	Oficial 2º
Oficinas "D"	Director	Jefe de 6ª
Oficinas "E"	Director	Oficial Superior

Estas categorías referidas a puestos de Director o Subdirector de Oficina les serán reconocidas, a título personal, a aquellos empleados que sean designados con carácter definitivo para la cobertura de los mismos a los 12 meses de desempeño efectivo tras su designación para el puesto por cualquiera de los procedimientos establecidos en la Norma 6 de esta Disposición Adicional, y siempre que el referido desempeño del puesto durante dicho período sea evaluado positivamente por la Entidad. Durante dicho periodo de 12 meses de desempeño efectivo del puesto, el trabajador percibirá un complemento equivalente a la diferencia económica existente entre el sueldo base de su categoría y el sueldo base de la categoría prevista para el puesto en esta norma 2.

Los puestos indicados en esta Norma 2 podrán ser desempeñados por empleados que ostenten categoría laboral superior a la establecida en esta misma Norma para cada puesto.

El empleado que desempeñe de forma continuada durante 10 años efectivos un puesto o varios de Director o Subdirector de Oficina con la misma categoría, accederá en dicho momento a la categoría inmediatamente superior a la señalada según esta Norma 2 por la ocupación del puesto que estuviera desarrollando.

3. DIRECTORES Y SUBDIRECTORES: COMPLEMENTOS DE PUESTO SEGÚN TIPO DE OFICINA

A aquellos empleados que desempeñen puestos de Director o Subdirector de Oficina, y siempre que no ostenten categoría superior a la establecida para el puesto en la Norma 2 de esta Disposición Adicional, al cumplirse 1 año de desempeño efectivo del puesto tras su designación definitiva para el mismo, y una vez le sea reconocida la categoría correspondiente según la norma 2, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto de Director o Subdirector de Oficina, y en función del nivel de la oficina correspondiente, los siguientes complementos de puesto (en 12 pagas ordinarias):

TIPO OFICINA	PUESTO	COMPLEMENTO MENSUAL (EUROS)
Oficina "Especial"	Director	548,83
	Subdirector	258,26
Oficinas "A"	Director	516,55
	Subdirector	225,98
Oficinas "B"	Director	290,57
	Subdirector	161,42
Oficinas "C"	Director	258,26
	Subdirector	96,86
Oficinas "D"	Director	225,98
Oficinas "E"	Director	161,41

En el caso de aquellos empleados que ostenten categoría superior a la señalada para el puesto, y siempre que la diferencia entre el sueldo base de la categoría del empleado y la del puesto de que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más complemento de puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base de la categoría del puesto prevista en la Norma 2 más el complemento de puesto antes relacionado. Este cálculo del complemento por diferencia será de aplicación en el caso de acceso a la categoría inmediata superior a la del puesto a que se refiere el último párrafo de la Norma 2 de esta Disposición Adicional.

Los empleados designados con carácter definitivo que ostenten categoría igual o superior a la señalada para el puesto, percibirán el importe de complemento que pudiera corresponderles desde el inicio del desempeño efectivo del puesto.

Cuando un Director o Subdirector de Oficina, por decisión de la Entidad o por otras causas, deje de ocupar ese puesto, conservará a todos los efectos a título personal la categoría profesional que tuviera en ese momento reconocida, y dejará de percibir desde el momento del cese cuantos complementos tuviera establecidos en razón del puesto de Director o Subdirector que deja de ocupar, y específicamente los establecidos en esta Norma 3.

4.

(Sin contenido).

5. "OPCION A DIRECCIÓN" DE OFICINA

Se denomina "Opción a Dirección" de Oficina la situación a que pueden acceder los empleados que superen un proceso de formación y selección por capacitación previo a los procedimientos de cobertura de vacantes a que hace referencia la Norma 6 de esta Disposición Adicional. La obtención de dicha cualidad por sí sola, no confiere derecho alguno a ocupar plaza de Director o Subdirector, ni otros de tipo económico, pero, sin embargo, es requisito indispensable para la provisión de plazas de Director o Subdirector de Oficina a que se refiere la citada Norma 6, punto número 2, aparte de la posible designación directa por la Caja.

El proceso selectivo para obtención por los empleados de la "Opción a Dirección " se desarrollará en base a los siguientes parámetros :

- Acreditación, por los empleados que opten en cada momento a esta opción, de los conocimientos que, a juicio de la Caja, se debe poseer en la Dirección de Oficina.
- Valoración, a aportar por la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad, de la competencia y potencial profesional del empleado.

En previsión de posibles futuras vacantes, la Caja realizará cada 2 años convocatoria para tener en reserva grupos de empleados seleccionados con la "Opción a Dirección de Oficina".

6. PROVISION DE PLAZAS DE DIRECTOR Y SUBDIRECTOR DE OFICINA

La provisión definitiva de las plazas de Director o Subdirector de oficina se realizará en un plazo no superior a 6 meses desde la declaración de la vacante por la Caja. Durante dicho plazo la Caja podrá designar a cualquier empleado, independientemente de su categoría, para la cobertura provisional de la vacante. Esta designación provisional no dará al empleado designado derecho alguno a la obtención o consolidación de la categoría laboral correspondiente al desempeño definitivo del puesto. No obstante, el empleado designado tendrá derecho durante este periodo, y únicamente hasta la cobertura definitiva de la vacante, al cobro del complemento de puesto establecido en la Norma 3 en los términos establecidos en la misma.

La provisión definitiva de las plazas de Director o Subdirector de oficina declaradas vacantes por la Caja se llevará a efecto de la siguiente forma :

- 1.- Por acoplamiento o designación realizados por la Dirección. En este supuesto, el empleado designado deberá ostentar al menos la categoría mínima establecida para el desempeño del puesto.
- 2.- Mediante Concurso de Méritos entre los Directores y Subdirectores de Oficinas y aquellos empleados que hubieran obtenido "Opción a Dirección", con arreglo a la

Norma precedente, en las 2 últimas convocatorias, y que reúnan los condicionamientos que, en su caso, se señalen.

- 3.- Si el concurso resultase desierto, se convocará otro entre todos los empleados de la Institución que habrán de superar una evaluación de aptitudes, actitudes y conocimientos adecuados al puesto correspondiente. Asimismo, deberá valorarse el cumplimiento de los condicionamientos que en cada caso se señalen.
- 4.- Si ambos concursos resultasen desiertos, la Caja podrá designar libremente las personas que han de ocupar las plazas a proveer, de dentro o de fuera de la Institución.
- 5.- Al objeto de acceder a la categoría laboral de la Oficina, de acuerdo con la Norma 2 de esta Disposición Adicional, tendrán idéntico tratamiento los Directores o Subdirectores que hubieran accedido a su plaza por Designación por la Dirección o por Concurso.

7. JEFES COMERCIALES, GESTORES DE EMPRESAS Y GESTORES DE CLIENTES: CATEGORÍAS SEGÚN NIVELES

A los empleados que en aplicación de las normas de cobertura de puestos contenidas en esta Disposición Adicional ocupen puestos de Jefe Comercial de Oficina, Gestor de Empresas o Gestor de Clientes, les corresponderán, cumpliendo las condiciones que se establezcan, las siguientes categorías profesionales:

PUESTO	CATEGORIA
Jefe Comercial Oficina "Especial"	Oficial Superior
Jefe Comercial Oficina "A"	Oficial 1º
Jefe Comercial Oficina "B"	Oficial 2º
Gestor de Empresas A	Oficial 1º
Gestor de Empresas B	Oficial 2º
Gestor de Empresas C	Auxiliar
Gestor de Clientes A	Oficial 1º
Gestor de Clientes B	Oficial 2º
Gestor de Clientes C	Auxiliar

Las categorías referidas en relación con los puestos que impliquen categorías de Oficial, les serán reconocidas, a título personal, a aquellos empleados que sean designados con carácter definitivo para la cobertura de los mismos a los 6 meses de desempeño efectivo tras su designación para el puesto por los procedimientos establecidos en la Norma 8 de esta Disposición Adicional, condicionado siempre a que su desempeño del puesto durante dicho período sea evaluado positivamente por la Entidad.

Los puestos indicados en esta Norma 7 podrán ser desempeñados por empleados que ostenten categoría laboral superior a la establecida en esta misma Norma para cada puesto.

8. PROVISION DE PLAZAS DE PUESTOS ESPECIALIZADOS EN OFICINAS

La provisión definitiva de estas plazas se realizará en un plazo no superior a 6 meses desde la declaración de la vacante por la Caja. Durante dicho plazo, la Caja podrá designar a cualquier empleado, independientemente de su categoría, para la cobertura provisional de la vacante. Esta designación provisional, no dará al empleado designado derecho alguno a la obtención de la categoría laboral correspondiente al desempeño definitivo del puesto, pero será tenido en cuenta a efectos de la consolidación de la misma en caso de designación definitiva.

Los puestos de Jefe Comercial de Oficina, Gestores de Empresas A , B y C, y Gestores de Clientes A , B y C, podrán ser cubiertos con carácter definitivo por la Caja mediante acoplamiento o designación directa con cualquier empleado del grupo profesional Administrativo / Comercial que tenga reconocida una categoría igual o superior a la que en esta Disposición se establezca para el respectivo puesto a cubrir.

La provisión de las plazas que impliquen categorías de Oficial declaradas vacantes después de realizados, en su caso, los acoplamientos o designaciones por la Dirección, se efectuará mediante convocatorias de Concursos de Capacitación, en las que se especificarán las vacantes existentes de cada tipo de puesto. A estos concursos podrán acceder todos los empleados fijos con al menos 1 año de antigüedad en la Caja.

9. CAMBIOS DE NIVEL DE LAS OFICINAS

Cuando una Oficina ascendiera de nivel en alguna de las periódicas actualizaciones de clasificación, las nuevas categorías del Director, Subdirector y Jefe Comercial, en su caso, de la misma se obtendrán por los titulares de dichos puestos cuando dicho ascenso de nivel de la oficina se mantenga en dos clasificaciones consecutivas. El complemento de puesto que, en su caso, pudiera corresponderles según dispone la Norma 3, se percibirá, en función del nuevo nivel de la oficina desde que tenga efectos la clasificación de la que resulte el ascenso de nivel de la oficina.

Por el contrario, cuando en la clasificación periódica una Oficina descendiese de nivel, tanto la categoría, si no estuviese consolidada por los empleados, a título personal, como los posibles complementos de puesto, se ajustarían a la nueva situación.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

NORMAS SOBRE JERARQUIZACION DE SERVICIOS CENTRALES Y DE SOPORTE

Excluyendo los puestos que la Dirección de la Entidad señale o establezca como Directivos, para aquellos puestos comprendidos dentro del grupo Administrativo / Comercial no regulados por las Normas de Sucursales (Disposición Adicional Segunda), y siempre que la Dirección de la Caja estime que su desempeño supone unos determinados niveles de responsabilidad funcional o técnica en su cometido, se reconocen las siguientes normas:

1. SEGMENTOS

Los puestos incluidos en esta Disposición estarán comprendidos en ocho segmentos diferentes.

2. TIPOS DE PUESTOS, SEGMENTOS Y CATEGORIAS

A los puestos incluidos por la Caja en cada segmento les serán aplicables las siguientes categorías de referencia:

TIPOS DE PUESTOS	SEGMENTO	CATEGORIA
JERARQUIZADOS	II	Jefe 4ªB
	III	Jefe 5ª A
	IV	Jefe 5ªB
	V	Jefe 5ªC
ESPECIALIZADOS	VI	Oficial Superior
	VII	Oficial 1º
	VIII	Oficial 2º
	IX	Auxiliar

Estas categorías referidas a los puestos jerarquizados indicados en esta Norma 2 les serán reconocidas, a título personal, a aquellos empleados que sean designados con carácter definitivo para la cobertura de los mismos a los 12 meses de desempeño efectivo tras su designación para el puesto por cualquiera de los procedimientos establecidos en la Norma 4 de esta Disposición Adicional, y siempre que el referido desempeño del puesto durante dicho período sea evaluado positivamente por la Entidad. Durante dicho periodo de 12 meses de desempeño efectivo del puesto, el trabajador percibirá un complemento equivalente a la diferencia económica existente entre el sueldo base de su categoría y el sueldo base de la categoría prevista para el puesto en esta norma 2. En los casos de los

puestos especializados de niveles VI, VII y VIII, el periodo de desempeño efectivo para el reconocimiento de la categoría de referencia será de 6 meses.

Los puestos indicados en esta Norma 2 podrán ser desempeñados por empleados que ostenten categoría laboral superior a la establecida en esta misma Norma para cada puesto.

El empleado que desempeñe de forma continuada durante 10 años efectivos uno o varios puestos jerarquizados (segmentos II, III, IV ó V) con la misma categoría, accederá en dicho momento a la categoría inmediatamente superior a la señalada según esta Norma 2 por la ocupación del puesto que estuviera desarrollando.

3. PUESTOS JERARQUIZADOS: COMPLEMENTOS DE PUESTO SEGUN SEGMENTO

A aquellos empleados que desempeñen puestos jerarquizados de los referidos en esta Disposición Adicional, al cumplirse 1 año de desempeño efectivo del puesto tras su designación definitiva para el mismo, y una vez le sea reconocida la categoría correspondiente según la norma 2, y siempre que no ostenten categoría superior a la establecida para el puesto en la Norma 2 de esta Disposición Adicional, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto jerarquizado y en función del segmento al que pertenezca el mismo, los siguientes complementos de puesto :

TIPO DE PUESTOS	SEGMENTO	COMPLEMENTO MENSUAL (EUROS)
JERARQUIZADOS	II	645,68
	III	516,55
	IV	290,56
	V	225,98

En el caso de aquellos empleados que ostenten categoría superior a la señalada para el puesto, y siempre que la diferencia entre el sueldo base de la categoría del empleado y la del puesto de que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más complemento de puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base de la categoría del puesto prevista en la Norma 2 más el complemento de puesto antes relacionado. Este calculo del complemento por diferencia será de aplicación en el caso de acceso a la categoría inmediata superior a la del puesto a que se refiere el último párrafo de la Norma 2 de esta Disposición Adicional.

Los empleados designados con carácter definitivo que ostenten categoría igual o superior a la señalada para el puesto, percibirán el importe de complemento que pudiera corresponderles desde el inicio del desempeño efectivo del puesto.

Cuando un empleado, por decisión de la Entidad o por otras causas, deje de ocupar un puesto jerarquizado, conservará a todos los efectos a título personal la categoría profesional que tuviera en ese momento reconocida, y dejará de percibir desde el momento del cese cuantos complementos tuviera establecidos en razón del puesto jerarquizado que deja de ocupar, y específicamente los establecidos en esta Norma 3.

4. PROVISION DE PLAZAS DE PUESTOS JERARQUIZADOS O ESPECIALIZADOS DE SERVICIOS CENTRALES

La provisión definitiva de las plazas de los Puestos Jerarquizados o Especializados indicados en esta Disposición Adicional se realizará en un plazo no superior a 6 meses desde la declaración de la vacante por la Caja. Durante dicho plazo, la Caja podrá designar a cualquier empleado, independientemente de su categoría, para la cobertura provisional de la vacante. Esta designación provisional, no dará al empleado designado derecho alguno a la obtención o consolidación de la categoría laboral correspondiente al desempeño definitivo del puesto. No obstante, el empleado designado tendrá derecho durante este periodo, y únicamente hasta la cobertura definitiva de la vacante, en el caso de los Puestos Jerarquizados, al cobro del complemento de puesto establecido en la Norma 3 en los términos establecidos en la misma.

La provisión definitiva de las plazas de puestos jerarquizados de Servicios Centrales que sean declarados vacantes por la Caja se llevará a efecto de la siguiente forma:

1º) Acoplamiento o designación realizados por la Dirección. En este supuesto, el empleado deberá ostentar al menos la categoría mínima establecida para el desempeño del puesto.

2º) Concurso de Méritos:

Para la cobertura de los Puestos Jerarquizados de Niveles III, IV y V, y que no sean amortizados o cubiertos por empleados que ostenten una categoría igual o superior a la del puesto, se llevará a cabo un Concurso de Méritos entre los empleados fijos con al menos 1 año de antigüedad en la Caja que se presenten al mismo. En estos concursos, la Caja indicará los requisitos y condicionamientos que estime precisos.

Si el concurso resultase desierto o no resultare de él la cobertura, la Caja podrá designar libremente las personas que han de ocupar las plazas que queden vacantes, de dentro o de fuera de la Institución.

3º) Concurso de Capacitación:

Para la cobertura de aquellos puestos que impliquen categorías de Oficial (Puestos Especializados de Niveles VI, VII y VIII), y que no sean amortizados o cubiertos por empleados que ostenten una categoría igual o superior a la del puesto, se llevará a cabo un Concurso de Capacitación entre los empleados fijos con al menos 1 año de antigüedad en la Caja.

5. ACCESO A LAS CATEGORIAS LABORALES DE LOS PUESTOS JERARQUIZADOS O ESPECIALIZADOS DE SERVICIOS CENTRALES

Tras el acceso de un empleado a un puesto de los referidos en esta Disposición Adicional Tercera que implique categorías de Jefe por cualquiera de los procedimientos descritos en la Norma anterior, el empleado, transcurridos 12 meses en el desempeño efectivo del puesto, y siempre que su desempeño del puesto durante dicho periodo resulte evaluado positivamente por la Entidad, adquirirá a título personal la categoría señalada para el segmento del puesto. Dicho periodo de desempeño efectivo para el acceso a los puestos que impliquen categorías de Oficial será de 6 meses.

6.

La Dirección determinará, según las funciones que establezca para puestos de trabajo de nueva creación, el segmento al que pertenece dicho puesto, así como el segmento en el que deberán incluirse puestos ya existentes, caso de que sus funciones sean modificadas.

7.

Independientemente de todo lo anterior, la Caja podrá nombrar libremente Jefaturas cuyo nivel sea equivalente a Jefe de 4ªC o superior.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

CREDITOS Y CUENTAS DE EMPLEADOS

TITULO I: DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL

CAPITULO 1º - AMBITO DE APLICACION

Art. 1.º

La presente Disposición Adicional tiene como objeto facilitar el conocimiento y sistematizar lo relativo a la concesión de CREDITOS AL PERSONAL, así como disponer el procedimiento para la formalización de los mismos.

Art. 2.º

Si en virtud de normativa legal o de convenios laborales colectivos se modificase, restringiese o se suprimiese alguna modalidad de los créditos que se regulan en esta Disposición, ésta quedará automáticamente modificada, en la parte que resultase afectada, siendo en tal caso de aplicación las normas de obligado cumplimiento.

Art. 3.º

Durante el período de negociación y tramitación de los futuros Convenios Colectivos, se seguirán aplicando la operativa y condiciones existentes a la fecha de solicitud para los créditos regulados en esta Disposición.

Art. 4.º

No se podrán solicitar ni tramitar los créditos regulados en esta Disposición durante la suspensión del contrato de trabajo por excedencia voluntaria, o por otras causas, salvo la de excedencia forzosa.

Art. 5.º

Una vez Formalizado un crédito regulado por la normativa establecida en esta Disposición, la Caja respetará las condiciones pactadas en la operación hasta la cancelación del mismo, aunque en los futuros Convenios Colectivos o normativas se suprima, modifique o restrinja la concesión de alguno de los créditos regulados.

Art. 6.º

En caso de excedencia forzosa, se respetarán las condiciones de los créditos que el empleado tenga en vigor, estableciéndose garantías suficientes en favor de la Caja si la excedencia fuera superior a un año.

En caso de excedencia voluntaria, el posible respeto de las condiciones de los créditos que el empleado tenga en vigor -asimismo estableciéndose garantías suficientes en favor de la Caja si la excedencia fuera superior a un año- podrá tener lugar exclusivamente en el supuesto de que el empleado acredite, a juicio de la Caja, su no percepción de retribuciones como trabajador por cuenta propia o ajena durante dicha excedencia voluntaria.

CAPITULO 2º - LIMITES Y PLAZOS PARA LA RESOLUCION DE LOS EXPEDIENTES

Art. 7.º

La concesión de créditos destinados a la adquisición de viviendas, incluidas las de veraneo, así como las que tengan como finalidad obras de mejora, a que se refiere el Capítulo 6º del Título II de esta Disposición, tendrá como límite el que el saldo total de los vigentes y regulados por el mismo no exceda del 2,25 por 100 de la suma de los recursos propios y ajenos de la Caja. Para ello se tomarán como base de referencia los recursos previstos al final del semestre natural en que la solicitud esté en disposición de ser considerada.

Art. 8.º

Cubierto el referido límite de inversión, se suspenderá la concesión de estas operaciones, hasta que lo permitan el aumento de los fondos propios o recursos ajenos, o la amortización de créditos regulados por la presente Disposición, concedidos con anterioridad, sin que pueda sobrepasarse en la suspensión el plazo previsto en el artículo 9.

Art. 9.º

Se establece el plazo de un mes, a contar desde la recepción formal de la solicitud por el Departamento de Recursos Humanos o el que la Caja determine en cada momento, para resolver la solicitud de crédito, concediéndose o denegándose éste por la Caja.

Art. 10.

Se establece un plazo máximo de 3 meses para la formalización de los créditos, una vez aprobados por los Organos de Gobierno de la Caja, quedando caducados todos los expedientes que no se formalicen en el mismo.

Los empleados que dejasen expirar el plazo indicado de 3 meses sin formalizar el contrato, no tendrán preferencia respecto a la concesión del crédito, debiendo presentar, si lo desean, una nueva solicitud, a todos los efectos.

CAPITULO 3º - GARANTIAS

Art. 11.

Los créditos regulados en esta Disposición se concederán con las siguientes garantías:

- a) El importe de las cuotas anuales para amortización e intereses de todos los créditos que el empleado tenga en vigor, sumado el nuevo que se conceda, no puede sobrepasar en ningún caso el 40% de sus ingresos brutos anuales. En el caso de solicitar o tener en vigor una cuenta de crédito de empleado, se aplicará a tal efecto lo previsto en el artículo 58-e).
- b) Los créditos regulados en la presente Disposición se concederán con la garantía personal del propio empleado, haciéndose constar en los créditos para adquisición de vivienda con destino a residencia habitual o de veraneo, así como los que se otorgan para obras de reforma y mejora, una cláusula especial de promesa de hipoteca.

CAPITULO 4º - CONDICIONES

Art. 11. bis.

1. En todos los créditos regulados en la presente Disposición Adicional, se entenderá por EURIBOR o "Referencia interbancaria a un año" la media aritmética simple de los valores diarios de los días con mercado de cada mes, del tipo de contado publicado por la Federación Bancaria Europea para las operaciones de depósito en euros a plazo de un año calculado a partir del ofertado por una muestra de bancos para operaciones entre entidades de similar calificación, según definición formulada por el Banco de España en su circular a Entidades de crédito 7/1999, de 29 de Junio, Anexo VIII.7, sobre modificación de la Circular 8/1990, de 7 de Septiembre, sobre transparencia de las operaciones de protección a la clientela. La aplicación y revisión del tipo de interés en relación al EURIBOR será para cada año natural, la que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior, de tal manera que todos los préstamos y cuentas indexados a esta referencia tengan el mismo tipo de interés, para cada tipo de préstamo o cuenta. Si por cualquier causa la referencia EURIBOR dejara de publicarse, sería de aplicación en sustitución de la misma, hasta mediar nuevo acuerdo de negociación colectiva a este respecto, la que en su lugar se establezca por el Banco Central Europeo. Todos los tipos mencionados en este apartado son "tipos de referencia oficiales" que publica mensualmente el Banco de España en el Boletín Oficial del Estado, además de publicarse en las páginas financieras de algunos periódicos de amplia difusión y en el propio Boletín Estadístico del B. de E.

2. En todos los créditos en vigor que fueron concedidos en virtud de la anterior regulación de esta Disposición Adicional Cuarta del Convenio con aplicación de la referencia MIBOR, seguirá aplicándose dicha referencia mientras continúe siendo de aplicación en créditos de clientes de la Caja, entendiéndose por MIBOR, según preveía el anterior Convenio Colectivo, la media simple de los tipos de interés diarios a los que se han cruzado operaciones a plazo de un año en el mercado de depósitos interbancarios, durante los días hábiles del mes legal correspondiente, según la definición que formulaba el Banco de España en su circular 5/1994, de 22 de Julio, Anexo VIII, sobre tipos de referencia oficial del mercado hipotecario; e igualmente, la aplicación y revisión del tipo de interés en relación al MIBOR seguirá siendo para cada año natural la que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior, de tal manera que todos los préstamos a que se refiere este apartado y que fueron indexados a esta referencia tengan el mismo tipo de interés, para cada tipo de préstamo. En el caso de que no se publicara el referido Índice, sería de aplicación en sustitución del mismo la referencia EURIBOR que se describe en el apartado precedente.

3. En los créditos regulados en los Títulos II y III de esta Disposición Adicional, la amortización e intereses se calcularán por el sistema de cuota fija (método francés) y se descontarán mensualmente de la cuenta corriente de empleado, en la que se le abona la nómina.

Los créditos regulados en el Título V de esta Disposición Adicional se ajustarán a su regulación propia y características específicas.

TITULO II: CRÉDITOS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA HABITUAL

CAPITULO 1º - BENEFICIARIOS

Art. 12

a) Podrán solicitar estos créditos los empleados fijos de plantilla de la Caja incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de la actividad financiera y que lleven prestando servicio a la misma tres meses como mínimo, y sean mayores de edad o estén debidamente emancipados.

b) Exclusivamente a los efectos comprendidos en este Capítulo 1º, se admitirá como Crédito para adquisición de 1ª vivienda habitual el solicitado por un empleado fijo de plantilla que tuviera en vigor, con BILBAO BIZKAIA KUTXA, en condiciones de cliente, o con otra Entidad Financiera, un préstamo para la compra de la vivienda en la que reside con carácter habitual, y que será destinado a la cancelación del referido préstamo anterior o a la subrogación por parte de la Caja en dicho préstamo anterior.

Art. 13.

En los contratos de créditos para la adquisición de viviendas que formalicen los empleados en estado de casados, deberá comparecer también el otro cónyuge, a no ser que exista separación de bienes, ya sea ésta voluntaria o judicial.

Si solicitan el crédito en estado de solteros y la formalización de la escritura de compra-venta se realizara en su día en estado de casados, deberá comparecer también en el contrato de crédito el cónyuge, para lo cual deberán comunicar tal circunstancia antes de la formalización del crédito.

Art. 14.

La concesión de los créditos se aprobará por riguroso orden de petición, salvo casos especiales que serán tratados por la Comisión Mixta establecida en la primera disposición final.

CAPITULO 2º - CUANTIA

Art. 15.

La cuantía máxima que tendrá derecho a solicitar el empleado será el equivalente al importe total de cuatro anualidades que le corresponde percibir al empleado e integrados en la misma los conceptos siguientes:

- a) Sueldo base.

- b) Aumentos por antigüedad.
- c) Gratificaciones de carácter fijo.
- d) Ayuda familiar o prestación similar.
- e) Gratificaciones o asignaciones complementarias de carácter fijo.
- f) Complementos de Puesto reglamentarios.

Sin perjuicio de lo anterior, el citado límite de cuatro anualidades podrá ampliarse a solicitud del empleado hasta el importe equivalente a cinco anualidades del Sueldo Base de Oficial Primero siempre que se respete en todo caso el importe máximo de endeudamiento fijado como límite en el art. 11-a) de la presente Disposición Adicional Cuarta.

Art. 16.

El importe del crédito no podrá sobrepasar del costo total de la compra-venta, considerándose incluido en este costo los siguientes capítulos:

- a) El precio de la compra-venta, que no podrá exceder de la tasación de la vivienda por el Perito de la Caja.
- b) El precio de una plaza de garaje se entenderá comprendido en el de la vivienda, bien esté ubicada en el mismo edificio que la vivienda o en otra edificación cercana, caso de no existir garajes en aquél, siempre que la compra se realice bien simultáneamente o con posterioridad.

En este último supuesto, sólo se le concederá el préstamo si se cumplen los siguientes requisitos:

- Que en el momento en que formalizó el Préstamo de Vivienda Habitual, el importe de ésta más el precio actual de la parcela de garaje estuviese dentro de los límites de la cuantía máxima a la que tenía derecho.
 - Que en ningún caso el plazo de amortización de este préstamo excederá del vencimiento del préstamo de vivienda habitual que tenía concedido.
- c) Los gastos notariales y registrales de la escritura de compra-venta, así como los impuestos a cargo del adquirente.

A estos efectos, si no se conocen estos gastos en el momento de la solicitud del crédito, se considera un 3% del precio de compra, si se trata de vivienda de protección oficial, y un 7% si se trata de vivienda libre.

Estos gastos se pagarán previa justificación, abonándose el posible sobrante para la amortización del crédito y revisándose los mismos en caso de mayor importe.

- d) En el caso de los empleados incluidos en el párrafo 2º, artículo 12, el importe del préstamo a conceder será necesario para la cancelación del crédito para vivienda que mantenga en vigor, previamente acreditado mediante certificado extendido por la Entidad acreedora, así como para la cancelación de la hipoteca y gastos notariales, si los hubiere.

Inmediatamente al abono del préstamo se presentará en el Servicio correspondiente, justificante acreditativo de la cancelación del préstamo en la Entidad acreedora.

Una vez presentados los recibos acreditativos del pago de los gastos notariales, registrales, etc., se levantará la retención efectuada por ese importe.

El préstamo así concedido se considerará, a todos los efectos, préstamo de 1ª vivienda habitual, y se tendrá en cuenta el porcentaje financiado por la Caja respecto al precio de la compraventa que no podrá exceder del valor de tasación de la vivienda en aquella fecha de compra.

CAPITULO 3º - CONDICIONES

Art. 17.

El tipo de interés nominal anual aplicable a los créditos para adquisición de primera vivienda habitual concedidos con posterioridad a la firma del presente Convenio, variará anualmente para cada año natural, de forma que este tipo de interés variable sea el resultante de aplicar un porcentaje del 80% al EURIBOR que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior.

Art. 18.

El tope de las cuatro anualidades se considerará hasta el momento de la aprobación del crédito.

A estos efectos, la cuantificación del tope se realizará sobre los salarios reales que perciba el empleado en el momento de la aprobación del crédito, sin que pueda ser modificado como consecuencia de revisiones salariales pactadas en Convenios en vigor, ni por otras causas análogas, aunque éstas modifiquen el importe de los salarios considerados a efectos del crédito.

Art. 19.

A partir del 21 de Diciembre de 2000, el plazo de estos créditos para primera vivienda habitual será de 30 años, sin que su vencimiento supere, en ningún caso, el de la vida laboral del empleado, hasta alcanzar la edad de 70 años.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los préstamos para 1ª vivienda habitual solicitados por empleados con categoría inferior a Auxiliar B podrán tener un periodo de carencia durante el cual únicamente se abonarán los intereses correspondientes, finalizando este periodo de carencia al alcanzar el empleado una categoría con retribución igual o superior a la del Auxiliar B.

Art. 20.

(Sin contenido)

Art. 21.

La disposición del crédito se hará con arreglo a las cláusulas establecidas en el contrato de compra-venta.

CAPITULO 4º - ADQUISICIÓN DE VIVIENDA EN CONSTRUCCIÓN

Art. 22.

Con el fin de facilitar el acceso a la compra-venta de viviendas en construcción, se establecen las siguientes normas especiales:

- a) Si en el contrato de compra-venta se hubiese pactado la entrega de cantidades a cuenta del precio de la misma, únicamente se podrá disponer durante el período de la construcción del 50% como máximo del importe del crédito.
- b) El otro 50% se entregará en el momento de la firma de la escritura de compra-venta de la vivienda y siempre que la que se adquiere esté libre de cargas y gravámenes. Los datos registrales de la vivienda, debidamente justificados, se entregarán en el Servicio correspondiente antes de recibir la totalidad del crédito.
- c) Para prevenir el supuesto de que durante la construcción el empleado dejase de pertenecer a la plantilla de la Institución, deberá aportarse un documento en virtud del cual el promotor o vendedor se comprometa a escriturar la vivienda a favor de la Caja o de la persona que ésta señale, dando por recibidas las cantidades que el empleado hubiese entregado a cuenta del precio.
- d) La Caja podrá utilizar el procedimiento que se recoge en el documento señalado en el apartado c) cuando el empleado no regularice de inmediato un crédito en la forma que se establece en el Artículo 46º apartado d).

Art. 23.

Una vez obtenido un crédito para la adquisición de una vivienda en construcción, no se podrá solicitar la ampliación del principal del mismo, por causas salariales, aunque el precio de la vivienda no se haya cubierto con el importe máximo del crédito que señala el capítulo 2º de este Título.

Art. 24.

Se exceptúa de la norma anterior el caso de que el contrato de compra-venta esté sujeto a revisión de precio y siempre que el Promotor ejercite fehacientemente este derecho, antes del otorgamiento de la escritura pública correspondiente.

Art. 25.

Hasta la consolidación definitiva del crédito, la amortización mensual será la que corresponde en cada momento a la parte del mismo que se haya dispuesto.

CAPITULO 5º - VIVIENDAS ANTIGUAS, RURALES Y EN MAL ESTADO

Art. 26.

Se regularán por las disposiciones de este Capítulo los créditos para la adquisición de viviendas antiguas, rurales y en mal estado, en las que se realicen al tiempo de su adquisición, obras de restauración, acondicionamiento y actualización para el uso como vivienda habitual.

Art. 27.

En el importe del crédito se considerarán:

- a) El precio de compra del inmueble.
- b) El importe de las obras a realizar para su adecuación al fin expuesto en el artículo anterior.

El importe que supongan estos dos conceptos estará sujeto a revisión de un Perito.

El Perito indicará el posible precio de venta del inmueble reformado. Esta valoración será la que constituya el principal del crédito en las mismas condiciones que las establecidas para vivienda habitual y estipuladas en esta Disposición.

La diferencia, si la hubiera, entre la valoración del Perito y el coste real, se podrá solicitar, dentro del límite de las cuatro anualidades, como crédito para mejoras.

Art. 28.

El importe de las obras a realizar afectará tanto al interior (cocinas, baños, suelos, techos, calefacción, puertas y ventanas, pintura, etc.) como al exterior (fachadas, escaleras, cubiertas, etc.).

Art. 29.

La solicitud de crédito se presentará acompañada del contrato de compra-venta y de un presupuesto detallado de las obras a realizar.

**CAPITULO 6º - OBRAS DE MEJORA EN VIVIENDAS DESTINADAS A RESIDENCIA
HABITUAL**

Art. 30.

Se otorgarán créditos que tengan como finalidad efectuar obras de infraestructura para mejora y acondicionamiento de las viviendas, propiedad de los empleados y en las que tengan su domicilio permanente.

Art. 31.

Las solicitudes se presentarán acompañadas de proyectos o estudios y presupuestos detallados de las mejoras que se pretende realizar.

Art. 32.

El tipo de interés nominal anual aplicable a los créditos de esta finalidad concedidos con posterioridad a la firma del presente Convenio, variará anualmente para cada año natural, de forma que este tipo de interés variable sea el resultante de aplicar un porcentaje del 90% al EURIBOR que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior. La amortización de estos créditos será en el plazo de 10 años.

Art. 33.

Para la concesión de los mismos se tendrá en cuenta el saldo pendiente de amortización que pueda arrojar el crédito concedido con anterioridad para adquisición de la vivienda, que sumado al nuevo crédito solicitado, no podrá sobrepasar de las 4 anualidades de la retribución a que se refiere el artículo 15º.

Art. 34.

(Sin contenido)

Art. 35.

No se considerarán como mejoras a efectos de solicitar un crédito de los regulados en este capítulo:

- a) La adquisición de aparatos electrodomésticos.
- b) El empapelado y pintura de la vivienda.
- c) Cualquier otro mobiliario, cuando éste pueda ser trasladado sin deterioro de los elementos comunes.
- d) Los elementos tanto fijos como complementarios y decorativos que no correspondan a los usualmente utilizados en el tipo de vivienda de que se trata.

Los Organos de Gobierno de la Caja apreciarán en cada caso, las circunstancias que motiven la solicitud y las obras o instalaciones que puedan financiarse con el crédito.

Art. 36.

La Caja se reserva la facultad de inspeccionar en cualquier momento las obras que se realicen, en la forma que se considere más conveniente, para garantizar el buen fin de la operación.

Art. 37.

La disposición del crédito se hará mediante la presentación de las facturas correspondientes a las obras realizadas.

Art. 38.

A la venta de las viviendas para las cuales se haya solicitado esta clase de créditos, los empleados estarán obligados a su cancelación.

**CAPITULO 7º - REGIMEN ESPECIAL PARA LA ADQUISICION DE SEGUNDA
VIVIENDA HABITUAL CON CREDITO REGULADO POR CONVENIO**

SECCIÓN PRIMERA - NUEVO CRÉDITO PARA ADQUISICIÓN DE OTRA VIVIENDA

Art. 39.

Los empleados fijos a que se refiere el artículo 12-a) de esta Disposición Adicional Cuarta tendrán derecho, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, a un segundo préstamo para acceso a la propiedad de la vivienda como domicilio habitual.

Art. 40.

(Sin contenido)

Art. 41.

(Sin contenido)

Art. 42.

El tipo de interés nominal anual aplicable a los créditos de esta clase concedidos con posterioridad a la firma del presente Convenio, variará anualmente para cada año natural, de forma que este tipo de interés variable sea el resultante de aplicar un porcentaje del 90% al EURIBOR que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior.

El plazo de estos créditos será de 30 años, sin que su vencimiento supere, en ningún caso, el de la vida laboral del empleado, hasta alcanzar la edad de 70 años.

Art. 43.

1. Para determinar el importe máximo que podrá solicitar el empleado en estas circunstancias se tendrá en cuenta, además de lo consignado en el Capítulo 2º de este Título, lo siguiente:

- a) El empleado solicitante deberá destinar íntegramente el producto de la venta de la anterior vivienda a la cancelación del préstamo vigente, tanto de vivienda como de mejoras, y el resto a la adquisición de la nueva vivienda.
- b) En el supuesto de que la compra y, en su caso, las mejoras de la primera vivienda se hubieran financiado parcialmente con préstamos de la Institución, si se tratase de préstamo de vivienda vigente se destinará a su cancelación la parte proporcional correspondiente a la compra, y, en el caso de los préstamos de mejoras, se destinará a su cancelación el total de su importe.
- c) La cuantía que como límite se podrá solicitar, dentro del máximo de 4 anualidades, será la cantidad resultante de deducir del valor de la nueva vivienda, las cantidades que resulten de la venta de la anterior, según los apartados a) y b) de este mismo punto.
- d) A estos efectos, en el expediente del primer préstamo de cada empleado constará el precio de compra de la primera vivienda, el importe del primer préstamo concedido, el

precio de venta de la primera vivienda y el precio de compra de la segunda vivienda, todos ellos referidos a los resultantes de las tasaciones del correspondiente Servicio Técnico.

- e) El valor en tasación de los pisos adquiridos con préstamos ya cancelados, será el correspondiente a la fecha de su cancelación, a los efectos de lo establecido en el apartado c), salvo que su valor actual sea inferior, en cuyo caso será éste el que se tendrá en cuenta.

2. Las cantidades que destine el empleado solicitante a la compra de la nueva vivienda a que se refieren los apartados a) y b) del punto anterior, serán financiadas, en tanto procede a la venta de la anterior, por el propio empleado. Alternativamente la Caja facilitará por el plazo máximo de 1 año, un préstamo personal puente según se describe en el artículo 44.

SECCION 2ª - CREDITO PUENTE

Art. 44.

Por el importe de tasación señalado por el Perito a la primera vivienda, se concederá al empleado que lo precise un crédito al tipo de interés nominal anual del EURIBOR, amortizable en un año, con cuyo importe se cancelará el saldo vigente del crédito concedido para la adquisición de dicha vivienda y el remanente se entregará al empleado para completar el precio de la nueva vivienda.

Si, pasado el año, este crédito no hubiera sido amortizado, su tipo de interés pasaría a ser el señalado para los créditos a clientes, de libre concesión.

En el supuesto de adquisición de vivienda en construcción, el plazo de un año se entenderá:

- P En viviendas libres, a partir de la fecha de extensión del certificado de fin de obra por el arquitecto director de la misma.
- P En viviendas de protección oficial, a partir de la fecha de extensión de la cédula de calificación definitiva por el organismo competente.

SECCIÓN 3ª - ADQUISICIÓN DE SUCESIVA VIVIENDA MANTENIENDO EL PRÉSTAMO ANTERIOR: CAMBIO DE GARANTÍA

Art. 45.

Cambio de garantía, para el supuesto de adquisición de sucesiva vivienda manteniendo el préstamo anterior.

Si el empleado fuera a adquirir una sucesiva vivienda y solicitase un cambio de garantía, se podrá acceder a ello, procediéndose de la siguiente forma:

- 1) El Perito de la Institución valorará la vivienda actual y la que pretende adquirir.
- 2) Si el valor de la vivienda actual (se entenderá el de tasación o el del contrato de venta si éste fuera superior a aquél) fuese superior al de la que pretende adquirir, (se entenderá el valor de su tasación o el del contrato de compraventa, si éste fuera inferior a aquél), el empleado destinará esta diferencia a la reducción o amortización total, en su caso, del préstamo de vivienda que tenga en vigor, así como del crédito de mejora si lo hubiera y no estuviese cancelado.
- 3) En todos los casos, la nueva garantía deberá ser suficiente, para garantizar el crédito que el empleado mantenga en vigor.
- 4) Una vez concedido, se instrumentará convenientemente en la correspondiente póliza de crédito o anexo a la póliza anterior.

CAPITULO 8º - DISPOSICIONES COMUNES A LOS CREDITOS PARA VIVIENDA

Art. 46.

El empleado que haya obtenido un crédito para la adquisición de una vivienda estará obligado a lo siguiente:

- a) A destinar la vivienda adquirida con el crédito a residencia permanente, debiendo ser ocupada por el mismo.
- b) A presentar en el Servicio correspondiente, inmediatamente al abono de la totalidad del crédito, una copia simple de la escritura de compra-venta de la vivienda adquirida, levantándose entonces la retención efectuada sobre el importe del crédito.
- c) A tener asegurada contra el riesgo de incendios la vivienda que adquiere, por cantidad igual o superior al importe del crédito, hasta su amortización, y a presentar en el Servicio correspondiente una copia de la referida póliza, para su archivo en el expediente, así como los justificantes del pago de las primas.
- d) A cancelar el crédito concedido si deja de prestar servicios activos a la Caja, por renuncia o despido, o a constituir hipoteca sobre la vivienda por el saldo pendiente de amortizar y en las condiciones de tipos de intereses y plazos señalados por la Caja, para los préstamos ordinarios a clientes, en el momento del cese.

CAPITULO 9º - FALLECIMIENTO O JUBILACION DEL EMPLEADO

Art. 47.

En caso de fallecimiento del empleado(a), los herederos con derecho a pensión podrán disfrutar de la misma situación del fallecido respecto del crédito para vivienda, siempre que exista una garantía hipotecaria en favor de la Caja respecto a la vivienda en cuestión.

Art. 48.

En caso de fallecimiento del empleado o empleada, los ascendientes que con él convivan podrán disfrutar de la misma situación del fallecido respecto del crédito para vivienda, siempre y cuando exista una garantía hipotecaria en favor de la Caja, respecto de la vivienda en cuestión.

Art. 49.

En el caso de jubilación de un empleado, que tenga en vigor un crédito para la adquisición de vivienda, podrá seguir disfrutando de las mismas condiciones hasta su cancelación, abonando las mensualidades estipuladas en el contrato correspondiente.

TITULO III: CRÉDITOS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA DE VERANEO

Art. 50.

Los empleados fijos a que se refiere el artículo 12-a) de esta Disposición Adicional Cuarta tendrán derecho a un préstamo para acceso a la propiedad de una vivienda de veraneo. La cuantía máxima que tendrá derecho a solicitar el empleado para este tipo de préstamo será de (180.000,00 euros).

Art. 51.

El tipo de interés nominal anual aplicable a los créditos de esta clase concedidos con posterioridad a la firma del presente Convenio, variará anualmente para cada año natural, de forma que este tipo de interés variable sea el EURIBOR que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior.

Art. 52.

El plazo de estos créditos será de 30 años, sin que su vencimiento supere, en ningún caso, el de la vida laboral del empleado, hasta alcanzar la edad de 70 años.

Art. 53.

La disposición del crédito se hará con arreglo a las cláusulas establecidas en el contrato de compra-venta con el límite que se indica en el Capítulo 4º del Título II.

Art. 54.

Los empleados fijos a que se refiere el artículo 12-a) de esta Disposición Adicional Cuarta tendrán derecho a un segundo préstamo para acceso a la propiedad de una segunda vivienda de veraneo. En este caso, las condiciones de plazo, cálculo de cuota y disposición, serán las mismas que las reguladas para el primer préstamo de vivienda de veraneo.

Para determinar el importe máximo que podrá solicitar el empleado en estas circunstancias se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) El empleado solicitante deberá destinar íntegramente el producto de la venta de la anterior vivienda de veraneo a la cancelación del préstamo vigente, y el resto a la adquisición de la nueva vivienda.
- b) En el supuesto de que la compra se hubiera financiado parcialmente con préstamo de la Institución, se destinará a su cancelación la parte proporcional correspondiente a la compra.
- c) La cuantía que como límite se podrá solicitar, dentro del máximo de 180.000,00 euros, será la cantidad resultante de deducir del valor de la nueva vivienda, las cantidades que resulten de la venta de la anterior, según los anteriores apartados a) y b).
- d) A estos efectos, en el expediente del primer préstamo de vivienda de veraneo de cada empleado constará su precio de compra, el importe del primer préstamo concedido, el precio de venta de la primera vivienda de veraneo y el precio de compra de la segunda vivienda, todos ellos referidos a los resultantes de las tasaciones del correspondiente Servicio Técnico.
- e) El valor en tasación de los pisos adquiridos con préstamos ya cancelados, será el correspondiente a la fecha de su cancelación, a los efectos de lo establecido en el apartado c), salvo que su valor actual sea inferior, en cuyo caso será éste el que se tendrá en cuenta.

Las cantidades que destine el empleado solicitante a la compra de la nueva vivienda a que se refieren los anteriores apartados a) y b), serán financiadas, en tanto procede a la venta de la anterior vivienda de veraneo, por el propio empleado. Alternativamente la Caja facilitará por el plazo máximo de 1 año, un préstamo personal puente por el importe de tasación señalado por el perito a la primera vivienda de veraneo, a un tipo de interés del EURIBOR más 0,75, con cuyo importe se cancelará el saldo vigente del crédito concedido para la adquisición de dicha primera vivienda de veraneo, y el remanente se entregará al empleado para completar el precio de la nueva vivienda.

Si pasado el año, este crédito no hubiera sido amortizado, su tipo de interés pasará a ser el señalado para los créditos a clientes, de libre concesión.

TITULO IV: CUENTA DE EMPLEADO

Art. 55.

Se denomina “Cuenta de Empleado” a la cuenta corriente o libreta de ahorro de BBK, en la que, siendo titular el empleado, se le abonará la nómina y se efectuarán los cargos que correspondan en virtud de la operativa de créditos recogidos en esta disposición adicional.

En esta “Cuenta de Empleado” la Caja aplicará a todo su personal fijo de plantilla un tipo de interés del 70% del EURIBOR, definido en el artículo 11-bis.1 de esta Disposición Adicional, para un saldo máximo de una anualidad de Oficial 2º, y un interés recíproco para descubiertos de hasta 450,76 euros en esta misma cuenta.

Art. 56.

(Sin contenido).

Art. 57.

(Sin contenido).

TITULO V: CUENTA DE CRÉDITO PARA OTRAS FINALIDADES

Art. 58.

Para otras finalidades no comprendidas en los Títulos precedentes, los empleados a que se refiere el artículo 12.a) tendrán derecho a una cuenta de crédito con las siguientes características:

- a) El límite máximo de las cuentas de crédito a partir del día siguiente al de la firma del Convenio Colectivo suscrito el 20/12/2000 será de 42.070,85 euros, sin rebasar en ningún caso el importe máximo de endeudamiento fijado en art. 11.a). En los 5 años previos al mes de la fecha de mejor jubilación del empleado, el límite máximo de 42.070,85 euros será reducido en la cuantía de una doceava parte de un 20% anual durante cada mes de cada uno de dichos años. No obstante, el empleado podrá mantener el límite hasta el cumplimiento de los 70 años de edad, siempre que aporte garantías suficientes a juicio de la Caja y se instrumenten adecuadamente, asimismo a criterio de la Entidad, las nuevas condiciones de la operación que solicita.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleado, en tanto mantenga una situación de irregularidad en la cuenta de crédito, y además de autorizar a la Entidad a la compensación de cantidades con cualquier tipo de depósito o saldo a su favor de que sea titular en la Caja, se compromete a aceptar el ingreso directo o domiciliación en la cuenta de crédito de cualquier abono económico derivado de su relación laboral con B.B.K. o que le pudiera corresponder percibir proveniente de la E.P.S.V. HAZIA-BBK o de la E.P.S.V. GAUZATU, manteniéndose estos procedimientos de abono hasta la total regularización de la situación de la cuenta de crédito; se exceptuaría de tal procedimiento de abono el caso en que el empleado en activo o beneficiario de la E.P.S.V. haya concertado con B.B.K. un plan de pagos para la regularización y esté cumpliendo el mismo.

- b) Estas cuentas de crédito tendrán un período de vigencia, que finalizará, como máximo, el último día del mes en el que el empleado tenga fijada su fecha de mejor jubilación, pudiéndose prorrogar no obstante hasta los 70 años de edad si se cumplen los términos y condiciones descritos en el anterior punto a) de este artículo.
- c) El tipo de interés deudor aplicable a esta cuenta de crédito será el EURIBOR más 0,75, sin gastos ni comisiones. Los tipos de interés para saldos acreedores y, en su caso, para rebasamientos del límite concedido serán los aplicables con carácter habitual a clientes.
- d) La liquidación de intereses de dicha cuenta de crédito será mensual y se cargará a final de cada mes en la cuenta corriente de empleado.
- e) A efectos del cálculo del límite de endeudamiento previsto en el artículo 11.a) de esta Disposición Adicional Cuarta, para cualquier solicitud de créditos de Convenio Colectivo el endeudamiento o límite de la cuenta de crédito del empleado se considerará como si ésta fuera un préstamo con amortización a 7 años.

Art. 59.

Cuando varíen las condiciones que en el momento de la solicitud de cuenta de crédito por el empleado, dieron lugar al establecimiento de un límite de crédito inferior al previsto en el artículo 58-a), el empleado podrá solicitar con periodicidad no inferior al semestre una ampliación del límite, respetando en todo caso lo establecido en los artículos 11-a), 58-a) y 58-e) de esta Disposición Adicional Cuarta.

Asimismo, cuando de la citada variación de condiciones resultara un rebasamiento del límite de endeudamiento establecido en el artículo 11-a), la Caja procederá a la reducción del límite de crédito del empleado, cargando el saldo dispuesto que sobrepasara dicho nuevo límite en la cuenta de abono de la nómina.

Art. 60.

En los casos de reducción del límite de la cuenta de crédito de empleado establecida en el artículo 58-a), se posibilitará al empleado que se halle en esta situación el acceso a préstamos personales cuyo vencimiento a solicitar será como máximo el de la fecha de mejor jubilación prevista y en las mismas condiciones de tipo de interés y ausencia de gastos y comisiones que las establecidas para la cuenta de crédito, por un importe máximo equivalente a la cuantía de la reducción practicada en el límite de la cuenta de crédito, respetándose en todo caso el límite de endeudamiento establecido en el artículo 11.a) de esta Disposición Adicional Cuarta.

DISPOSICIÓN FINAL

Se crea una Comisión Mixta para informar sobre cualquier reclamación que pueda existir, por cualquiera de las partes, en todo el proceso de tramitación y formalización de los préstamos, así como los casos expresamente mencionados en esta Disposición Adicional sobre Créditos a Empleados.

Esta Comisión estará constituida por seis miembros, de los que tres serán designados por la Caja y los otros tres por el Comité de Empresa.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

BILINGÜISMO

Bilbao Bizkaia Kutxa tiene constituida una Comisión de Bilingüismo con participación en la misma de representantes de los trabajadores, cuyo objetivo primordial y básico es proponer medidas tendentes a la normalización del uso del Euskera en la actividad de la Caja. Existe asimismo una "Normativa de Euskera de Bilbao Bizkaia Kutxa" aprobada a instancias de la Comisión, que regula un amplio conjunto de aspectos en materia de normalización del Euskera. De dichas medidas y aspectos, se recogen en esta Disposición Adicional del Convenio Colectivo aquellos que tienen contenido laboral.

I. APRENDIZAJE DEL EUSKERA POR LOS EMPLEADOS: MODALIDADES

I.1. Modalidad A: cursos de mañana

5 días a la semana, en horario de 7:45 a 9:15, y un día por la tarde de 16:00 a 18:30, 10 horas lectivas semanales, computándose como hora de entrada las 8:15, de forma que la mitad del tiempo irá con cargo al empleado y la otra mitad con cargo a la Institución.

I.2. Modalidad B: cursos de tarde

5 días a la semana, en horario de al menos 2 horas diarias, a realizar en cualquier "Euskaltegi".

En estos casos, justificando el aprovechamiento y la asistencia, se proporcionará al empleado, por cada día-jornada de estudio, 1 hora amortizada de jornada laboral, a curso vencido y acumulable a vacaciones.

En ambos casos, la Caja cubrirá el 100% del costo de los estudios (libros de texto, matrícula y costo enseñanza), y el empleado no podrá acogerse a este beneficio en caso de repetición de curso, salvo causa justificada a juicio de la Institución.

I.3. Modalidad C: cursos Intensivos en régimen externo

Todos los empleados podrán optar, en las condiciones establecidas por la Caja, a cursos en régimen externo, con las siguientes características:

1ª) Cada curso será de 5 horas lectivas diarias durante un trimestre.

2ª) Cada trimestre contiene dos niveles.

3ª) Se pueden inscribir en estos cursos todos los empleados interesados en el aprendizaje del Euskara, sin limitación del nivel que tengan, si bien la Caja determinará el nivel al que se incorporará el alumno, basándose en su conocimiento previo del idioma.

4ª) El empleado podrá inscribirse posteriormente en otro u otros cursos de estas características siempre que haya demostrado el suficiente aprovechamiento.

5ª) El Centro de Enseñanza será el que la Caja determine en cada momento.

6ª) El empleado quedará liberado de la asistencia al trabajo durante los días lectivos, y percibirá, durante los meses de asistencia al curso, el 90% de sus retribuciones, corriendo a su cargo 7 días de vacaciones por cada trimestre realizado. Al finalizarse el curso, si ha demostrado notable dedicación, recuperará un 5% de sus retribuciones y 4 días de vacaciones.

7ª) Si un empleado, dentro de un mismo año, realizara un segundo e incluso un tercer curso trimestral consecutivo y demostrase notable dedicación, correrán a su cargo en este segundo curso un 5% de su salario y dos días de vacaciones, y, en el tercero, el 5% de su salario y un día de vacación.

8ª) El total de los importes económicos descontados y no reintegrados a los empleados que opten por esta modalidad de aprendizaje, serán reintegrados a los empleados al superar el nivel 10 de HABE en los casos de todos los cursos que se realicen por debajo de este nivel. El reintegro de estos mismos importes para los cursos en niveles superiores al 10 de HABE, se efectuará a aquellos empleados que obtengan el título de EGA.

9ª) Estos cursos intensivos en régimen externo, al tener vigencia para el presente Convenio, serán aplicables hasta el 31 de Diciembre de 2005.

I.4. Modalidad D: cursos Intensivos de media mañana

5 días a la semana, en horario de 7:30 a 10:00, durante un trimestre. Las dos horas y media lectivas se distribuirán de la siguiente forma: 7:30 a 8:00, clase de apoyo, y, de 8:00 a 10:00, clase normal. El empleado se reincorporará a su puesto de trabajo a las 10:15.

La Institución correrá con todos los gastos, y el tiempo dedicado será considerado laboral, por lo que el empleado no lo tiene que recuperar.

Estos cursos intensivos de media mañana, al tener vigencia para el presente Convenio, serán aplicables hasta el 31 de Diciembre de 2005.

I.5. Modalidad E: Internados

Todos aquellos empleados que hayan alcanzado el tercer nivel de estudios de los homologados actualmente, podrán acudir a los siguientes internados:

E-1: Cursillo de una o dos semanas de duración:

La Institución correrá con todos los gastos, contándose 0 ó 2 días respectivamente como vacación a cargo del empleado.

El empleado podrá acudir a un cursillo de este tipo en aquellos casos en los que, a juicio de la Dirección, haya habido un especial aprovechamiento y dedicación en la realización de las modalidades A, B, C y D.

E-2: Cursillo de un máximo de veinte semanas de duración:

El empleado percibirá durante ese tiempo el 90% de su salario y correrán a su cargo 7 días de vacaciones para el máximo establecido, o la parte proporcional de los días de vacación para el caso de que fuese de menor duración. Al final del curso, si ha demostrado notable dedicación, recuperará un 5% de sus retribuciones y 3 días de vacaciones para el tiempo máximo de cursillo establecido (20 semanas) o los días de vacación proporcionales en caso de menor duración.

I.6. Cursos para la Alfabetización

Aquellos empleados "euskaldun-zaharrak" que deseen alfabetizarse, podrán matricularse en los grupos que puedan crearse por zonas.

Asimismo, podrán acogerse a las condiciones recogidas en las modalidades A, B, C, D y E.

I.7. Cursos Específicos

La Caja organizará todos los cursos específicos de Euskara (técnico, informático, bancario, traducción, etc.) que estime convenientes para los fines de euskaldunización. En caso de no poderse reunir un número de personas que permita organizar el curso a la Institución, la Caja podrá inscribir al empleado en un curso de estas características que organice otro organismo, corriendo la Entidad con los gastos. Cuando el curso sea organizado por interés de la Institución, el empleado designado no podrá negarse a acudir, pero en este caso el tiempo de estudio que no coincida con la jornada laboral será considerado como tiempo de trabajo.

I.8. Movimientos de Personal

Se facilitará el traslado temporal a Sucursales sitas en zonas vascoparlantes, a aquellos empleados que lo soliciten, siempre que posean un nivel suficiente de conocimientos y que las necesidades organizativas de la Empresa se lo permitan.

A estos efectos, los peticionarios no tendrán la consideración de "empleados volantes", sino que serán considerados igual que el resto de los de la zona en cuestión.

II. CONDICIONES PARA EL APRENDIZAJE DEL EUSKERA

A) Condiciones generales:

- 1ª) En todos los cursos de Euskara se efectuará un seguimiento mediante los controles y pruebas que se determinen en cada caso por parte de la Caja para valorar la dedicación y aprovechamiento del alumno.

- 2ª) El organismo que apruebe la Caja, realizará con carácter previo a los internados una evaluación del mismo, con el fin de detectar la idoneidad o no de la realización del curso de internado.
- 3ª) Asimismo, y como mínimo con carácter mensual, el organismo contratado, realizará los controles necesarios a efectos de poder superar los empleados los distintos niveles. Los resultados se comunicarán a la Institución, la cual - a la vista de los mismos- adoptará las medidas pertinentes.

Todas las modalidades de aprendizaje recogidas en el apartado I, se realizarán respetando siempre las necesidades organizativas de la Caja, a juicio exclusivo de la Dirección, de modo que quede garantizado el normal mantenimiento de los servicios. La Dirección tomará las medidas que considere oportunas cuando estime que el empleado no alcanza la dedicación y aprovechamiento exigible.

- 4ª) Podrá asistirse a cursos de internado de larga duración (modalidad E-2) siempre y cuando la duración acumulada de los mismos no sobrepase el tope establecido de 20 semanas.

Para la asistencia a los internados deberán establecerse planes anuales para su aprobación definitiva, que permitan conocer a priori las previsiones sobre número de alumnos, profesorado necesario, lugar de celebración de los cursos, y cualquier otro dato que pueda ser de interés a juicio de la Dirección de la Caja.

- 5ª) Con el fin de facilitar el aprendizaje de euskera de los empleados/as, será necesario en muchos casos personal sustituto que reemplace a éstos empleados/as. Para ello, se contratará personal temporal, al menos para el 50% de las horas utilizadas durante cada curso lectivo para el aprendizaje del euskera en las modalidades C, D y E.
- 6ª) Los empleados podrán acudir a clases que coincidan con horarios de trabajo, únicamente si las necesidades organizativas del servicio lo permiten, a juicio exclusivo de la Caja.

En las clases fuera del horario de trabajo, la compensación recogida en las modalidades B, C, E y Alfabetización, no deberá dificultar el normal desarrollo del trabajo, por lo que el jefe inmediato establecerá el procedimiento más adecuado de libranza, de acuerdo con las necesidades de la Institución.

- 7ª) La Caja podrá ejercer el derecho a exigir la utilización del Euskara en su puesto de trabajo al empleado que haya finalizado el aprendizaje de este idioma acogándose a los beneficios recogidos en esta Disposición Adicional, así como facilitar la identificación del mismo como vasco-parlante.

B) Condiciones específicas:

Además de las señaladas anteriormente, para las modalidades C, D y E-2 se establecen las siguientes condiciones:

- 1) El empleado se compromete a asistir al curso en las fechas y horarios programados y a realizar los controles de aprovechamiento que realicen tanto el Centro docente como el Organo que la Caja determine. La valoración final

del aprovechamiento correrá a cargo del Organo que la Caja determine, con independencia de las evaluaciones del Centro docente en el que se haya seguido el curso.

- 2) Los días laborables que por cualquier motivo no sean lectivos, el empleado se compromete a acudir a su puesto de trabajo en la Caja. La dedicación de estos empleados asistentes a estos cursos deberá realizarse en las mismas condiciones y con las mismas consecuencias que si se tratase de su actividad laboral.
- 3) El presupuesto conjunto de las modalidades C y D estará limitado a un máximo de asistencia de 40 empleados por trimestre. Se hará un esfuerzo especial para que no baje de 20, siempre que haya suficiente demanda.

Para realizar la selección, las áreas de Organización y Recursos Humanos valorarán el grado de prioridad que tenga el aprendizaje del Euskara en función del destino del empleado, las necesidades organizativas de la Caja y todos aquellos aspectos que concurran en un mejor desarrollo del Plan de Bilingüismo.

- 4) Para poder optar a otro curso intensivo o de internado, deberá superar las pruebas de aprovechamiento que establezca la Institución, además de haber demostrado notable dedicación.

Excepcionalmente y siempre a juicio de la Caja, si en algún empleado concurren circunstancias ajenas a su voluntad que imposibiliten superar estas pruebas y aconsejen darle la opción de repetir un nivel, se estudiará su caso, no pudiéndose considerar nunca más de una repetición por cada tres cursos aprobados.

III. VALORACION DEL EUSKERA

III.1. En ciertas áreas funcionales, será imprescindible la presencia de empleados vascoparlantes:

* Departamentos con todo el personal bilingüe:

- Telefonistas (Nivel Conversación)
- Servicio de Bilingüismo (Nivel Superior)

* Departamentos que tendrán un 25% de personal bilingüe en el plazo de 5 años a partir del día siguiente al de la firma del Convenio Colectivo suscrito el 20/12/2000:

- Personal que ofrece información: Operadores de banca telefónica, personal de recepción, etc. (Nivel Conversación)
- Relaciones Públicas (Nivel Conversación)
- Marketing y Publicidad (Nivel Conversación)
- Recursos Humanos (Nivel Conversación)

III.2. En Concursos Públicos de Selección y Concursos de Promoción internos por Méritos o Capacitación, se distinguirán los casos en los que de antemano se conozca el destino específico de los empleados y en los que no. En estos últimos al euskara se le otorgará el 15% de la puntuación total, sin exigir mínimos pero incluyéndolo desde la primera prueba.

III.3. En los destinos específicos, se actuará en consonancia con el porcentaje de vasco parlantes del municipio, valorándolo de acuerdo con la siguiente escala:

MUNICIPIO	VALORACION
0 - 20% vasco parlantes	10% del total
>20 - 40 % "	15% "
>40 - 60 % "	20% "
>60 - 80 % "	25% "
>80 - 100 % "	Imprescindible

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

TABLAS SALARIALES

Primero.- Referencia a tablas anteriores

El Plus Extrasalarial que se recogía en el Convenio suscrito para los años 1995 y 1996, y cuya cuantía para el año 1996 era de 477.312 ptas. anuales, es decir, 2.868,70 euros anuales (importe para el personal en jornada completa), quedó derogado a partir del 1 de enero de 1.997.

A efectos de la aplicación de los incrementos retributivos del Sueldo Base anual establecidos en la Disposición Adicional Séptima del Convenio vigente durante los años 1997, 1998 y 1999, se tomó como cifra de Sueldo Base anual de 1996 la resultante de incorporar al importe del Sueldo Base de dicho año la cuantía del Plus Extrasalarial de 1996.

Según lo señalado en el art. 34.6, para el cálculo de los trienios adquiridos con anterioridad al 1 de Octubre de 1997 los Sueldos Base a considerar serán los importes resultantes de deducir de la cuantía del Sueldo Base de la categoría de referencia el importe actualizado del antiguo Plus Extrasalarial derogado con efectos 31 de Diciembre de 1996, actualización que consistirá en aplicar al importe del Plus Extrasalarial de 1996, a partir del 1 de Enero de 1997, los mismos porcentajes de incremento aplicados a la tabla de Sueldos Base de 1996.

Segundo.- Tablas salariales de categorías actuales

Las Tablas Salariales aplicables durante la vigencia del presente Convenio serán las resultantes en base a lo estipulado en la presente Disposición Adicional Sexta, con los incrementos retributivos establecidos al respecto en la Disposición Adicional Séptima. A tales efectos se expresan a continuación las tablas con los importes de Sueldos Base vigentes al 31 de Diciembre de 2002 o que se incluyen a efectos exclusivamente del cálculo de los incrementos previstos en la Disposición Adicional Séptima para la determinación de las cuantías correspondientes a la vigencia de este Convenio:

C A T E G O R I A S	SUELDO BASE 2002 (euros)
PERSONAL ADMINISTRATIVO / COMERCIAL	
Jefe de 2ª (Sueldo de acceso a la categoría)	83.701,10
Jefe de 3ª A	77.395,50
Jefe de 3ª B	70.989,10
Jefe de 3ª C	59.475,36
Jefe de 4ª A	55.032,18
Jefe de 4ª B	51.354,66
Jefe de 4ª C	47.250,28
Jefe de 5ª A	44.969,40
Jefe de 5ª B	43.737,96
Jefe de 5ª C	43.046,36
Jefe de 6ª	40.883,50
Oficial Superior	40.536,58
Oficial 1º	38.085,90
Oficial 2º	36.486,12
Auxiliar de 1ª	32.361,70
Auxiliar A *	29.781,76
Auxiliar B	24.041,08
Auxiliar C *	21.000,00
Auxiliar de Entrada	19.370,68

(* En la forma y con las características estipuladas en el art. 11 del Convenio).

Tercero.- Categorías a extinguir y sus Tablas salariales

Se declaran como CATEGORIAS A EXTINGUIR las que seguidamente se especifican, y las Tablas Salariales a ellas aplicables durante la vigencia del presente Convenio serán las resultantes en base a lo señalado en esta Disposición Adicional Sexta, con los incrementos retributivos establecidos al respecto en la Disposición Adicional Séptima; a tales efectos se expresan también a continuación los importes de Sueldos Base vigentes al 31 de Diciembre de 2002:

A) Pertencientes al Grupo de Personal Administrativo / Comercial (clase o subgrupo de Oficiales):

Los empleados en plantilla fija al 15-02-1990 mantendrán el derecho de acceder a la categoría especial de "Oficial Superior Especial" en lugar de a la categoría de "Oficial Superior". A partir del Convenio Colectivo suscrito el 13-03-1990, quedó declarada a extinguir dicha categoría especial.

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo suscrito el 20-12-2000, únicamente los empleados/as de carácter fijo que hubieran adquirido con anterioridad a dicha fecha de firma las categorías de "Oficial Primero" u "Oficial Segundo de Primera", las ostentarán a título personal con las denominaciones, respectivamente, de "Oficial Primero Antiguo" y "Oficial Segundo de Primera Antiguo", con las retribuciones económicas que se recogen en la tabla de "Categorías a extinguir" más abajo señalada, y quedando para lo sucesivo declaradas a extinguir estas 2 categorías antiguas.

CATEGORIAS A EXTINGUIR	SUELDO BASE 2002 (euros)
-------------------------------	-------------------------------------

PERSONAL ADMINISTRATIVO / COMERCIAL

Oficial Superior Especial	42.505,82
Oficial Primero Antiguo	39.669,84
Oficial Segundo de 1ª Antiguo	37.762,90

B) Pertencientes a los Grupos profesionales extinguidos de Personal Titulado, Personal de Informática, Personal Subalterno y Personal de Oficios y Actividades Varias:

Los empleados que a la firma del presente Convenio Colectivo tuvieran alguna de las categorías de estos grupos profesionales extinguidos según el art. 5º del Convenio y que se reseñan seguidamente, la seguirán conservando a título personal, siendo declaradas a extinguir dichas categorías a partir del presente Convenio Colectivo:

CATEGORIAS A EXTINGUIR	SUELDO BASE 2002 (euros)
-------------------------------	-------------------------------------

PERSONAL TITULADO

Titulado Grado Superior A	70.989,10
Titulado Grado Medio A	50.915,76
Titulado Grado Medio A Especial 2	51.354,66
Titulado Grado Medio B	42.505,82
Titulado Grado Medio C	39.669,84

PERSONAL DE INFORMATICA

Jefe de Proyectos A	59.475,36
Jefe de Proyectos B	56.510,86
Jefe de Explotación B	56.510,86
Analista de Sistemas A	51.510,06
Jefe de Producción A	51.510,06
Analista Orgánico A	48.813,80
Responsable de Sala A	48.813,80

PERSONAL SUBALTERNO

Ordenanza de 1ª	30.490,60
-----------------	-----------

PERSONAL DE OFICIOS Y ACTIVIDADES VARIAS

Oficial de Oficios Varios A Especial 3	41.452,32
Oficial de Oficios Varios A (6 años)	36.086,12
Telefonista Especial 1	37.762,90
Personal de Limpieza (Jornada completa)	21.263,20

Asimismo y de forma complementaria se conviene que:

a) El Ordenanza de 1ª que ejerza funciones de chófer, mientras se encuentre en dicha situación, percibirá un "Plus de Chófer" por importe de 1.352,64 euros anuales, distribuido en 12 mensualidades (importe correspondiente al año 2002). Mientras este complemento subsista se hallará sujeto a los aumentos porcentuales que afecten a los salarios de su categoría laboral.

b) El Ordenanza de 1ª que ejerza en Oficinas de Sucursales funciones de Caja en ventanillo, mientras se encuentre en dicha situación, percibirá una gratificación anual de 529,20 euros, distribuida en 12 mensualidades (importe correspondiente al año 2002). Mientras este complemento subsista se hallará sujeto a los aumentos porcentuales que afecten a los salarios de su categoría laboral.

c) El personal proveniente de la extinguida escala de Informática que en razón de su paso al grupo Administrativo / Comercial tuviera establecido o se le pudiera establecer un complemento por la diferencia entre el sueldo base de la nueva categoría y el correspondiente a la categoría declarada a extinguir que ostentaba con antelación mantendrá a título personal dicho complemento que sólo podrá ser absorbido por futuras promociones que no respondan a ascensos por antigüedad. Mientras este complemento subsista se hallará sujeto a los aumentos porcentuales que afecten a los salarios de su categoría laboral.

Cuarto.- Opciones de nueva o antigua clasificación

De conformidad con lo señalado en el artículo 5º del Convenio, el personal perteneciente a su ámbito de aplicación se clasifica en un único grupo profesional denominado Administrativo / Comercial. En consecuencia, a los empleados/as pertenecientes a otros grupos profesionales extinguidos y que han venido ostentando categorías que se declaran igualmente a extinguir, la Entidad presentará una oferta atendiendo a sus respectivas circunstancias profesionales y retributivas, a efectos de alcanzar un mutuo acuerdo sobre su nueva situación clasificatoria; no obstante, en todo caso se respetará al empleado el derecho a mantener, a título personal y en situación de a extinguir, la categoría profesional que ha venido ostentando.

DISPOSICION ADICIONAL SÉPTIMA

INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Se aplicarán los incrementos retributivos recogidos en esta Disposición Adicional respecto de los conceptos que específicamente se señalan en los Apartados Cuarto y Quinto de la misma, a partir del año que para cada uno de dichos conceptos se señala respectivamente como primer año de revalorización.

PRIMERO.- INCREMENTO RETRIBUTIVO PARA EL AÑO 2003

Con efectos desde el 1 de Enero de dicho año 2003, se aplicará un incremento porcentual anual, a cuenta, del 2,7%, sobre los importes vigentes al 31 de Diciembre de 2002 de los conceptos retributivos que se relacionan en los apartados Cuarto y Quinto de esta Disposición Adicional.

En caso de que el I.P.C. para la Comunidad Autónoma del País Vasco (C.A.P.V.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase al 31 de Diciembre de 2003 un incremento respecto del 31 de Diciembre de 2002 superior al porcentaje del 2,7 % aplicado a cuenta según dispone el párrafo anterior, se efectuará una revisión salarial, en función de la diferencia sobre el indicado porcentaje del 2,7 %, modificándose el incremento anteriormente aplicado a cuenta de modo que quede establecido definitivamente para el año 2003 un incremento equivalente al I.P.C. real de la C.A.P.V.

SEGUNDO.- INCREMENTO RETRIBUTIVO PARA EL AÑO 2004

Con efectos desde el 1 de Enero de dicho año 2004, se aplicará un incremento porcentual anual, a cuenta, equivalente al I.P.C. previsto en el cuadro macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para el referido año más un 0,50%, sobre los importes vigentes al 31 de Diciembre de 2003 de los conceptos retributivos que se relacionan en los apartados Cuarto y Quinto de esta Disposición Adicional.

En caso de que el I.P.C. para la C.A.P.V. establecido por el I.N.E. registrase al 31 de Diciembre de 2004 un incremento respecto del 31 de Diciembre de 2003 distinto al porcentaje aplicado como incremento anual a cuenta según dispone el párrafo anterior, se efectuará una revisión salarial, al alza o a la baja, en función de la diferencia entre el IPC realmente producido y el porcentaje total de incremento aplicado a cuenta, modificándose el incremento anteriormente aplicado a cuenta de modo que quede definitivamente establecido para el año 2004 un incremento igual al del IPC real de la C.A.P.V.

TERCERO.- INCREMENTO RETRIBUTIVO PARA EL AÑO 2005

Con efectos desde el 1 de Enero de dicho año 2005, se aplicará un incremento porcentual anual, a cuenta, equivalente al I.P.C. previsto en el cuadro macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para el referido año más un 0,50%, sobre los importes

vigentes al 31 de Diciembre de 2004 de los conceptos retributivos que se relacionan en los apartados Cuarto y Quinto de esta Disposición Adicional.

En caso de que el I.P.C. para la C.A.P.V. establecido por el I.N.E. registrase al 31 de Diciembre de 2005 un incremento respecto del 31 de Diciembre de 2004 distinto al porcentaje aplicado como incremento anual a cuenta según dispone el párrafo anterior, se efectuará una revisión salarial, al alza o a la baja, en función de la diferencia entre el IPC realmente producido y el porcentaje total de incremento aplicado a cuenta, modificándose el incremento anteriormente aplicado a cuenta de modo que quede definitivamente establecido para el año 2005 un incremento igual al del IPC real de la C.A.P.V.

CUARTO.- CONCEPTOS SALARIALES DE REVALORIZACIÓN

Concepto	Referencia	Primer año de revalorización
Sueldo Base anual	(Disposición Adicional Sexta, en relación con el Art. 32)	2003
Complementos económicos de las Jornadas Especiales de referencia (*)	(Art. 25, apartados C.1, C.3.1, C.3.2, C.3.3, D.2, D.3)	2003 (*)
Complementos de Puesto de las normas de referencia	(Norma 3 de la Disposición Adicional 2ª, y norma 3 de la Disposición Adicional 3ª)	2003
Plus Equipo volante	(Apartado 1º de la Disp. Adic. Duodécima)	2003
Diferencia revalorizable a O.B.S.	(Art. 16-bis, párrafo 6º)	2003
Retribuciones de categorías "En Prácticas"	(Art. 11-bis)	2003

(*) Estos complementos de Jornada se revalorizarán a partir del 1 de Octubre de cada año de revalorización y con efectos desde dicha fecha.

QUINTO.- CONCEPTOS NO SALARIALES DE REVALORIZACIÓN

Concepto	Referencia	Primer año de revalorización
Ayuda económica para estudios de hijos (*)	(Apartados A.1 y A.2 del art. 43)	2003(*)

(*) Se exceptúa el importe correspondiente a los hijos de 0 a 2 años, que se actualizará exclusivamente a partir de 2004.

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA

HOMOGENEIZACION DE CATEGORIAS

Las categorías existentes en la Caja de Ahorros Vizcaína y Caja de Ahorros Municipal de Bilbao desaparecen con efectos al 1 de Enero de 1990, siendo sustituidas -previo el correspondiente acoplamiento que realizará la BILBAO BIZKAIA KUTXA- por las siguientes:

CATEGORIAS C.A.V.

CATEGORIAS C.A.M.B.

CATEGORIAS B.B.K.

1. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de 2ª A
Jefe de 2ª B

Jefe 2ª Subdirector General
Jefe 2ª. Secretario General
Secr. Técnico Consejo
Jefe 2ª Subd Jefe Departam.

Jefe de 2ª
Jefe de 2ª

Jefe de 3ª A
Jefe de 3ª B
Jefe de 3ª C
Jefe de 4ª A
Jefe de 4ª B (Sección)
Jefe de 4ª C (Negociado)
Jefe de 5ª A
Jefe de 5ª B

Jefe de 3ª Departamento
Jefe de 3ª Subdepartamento
Jefe de 3ª Subjefe Departam.
Jefe de 4ª Especial
Jefe 4ª (Sección)
Jefe 4ª (Negociado)
Jefe de 5ª A
Jefe de 5ª B
Oficial Superior

Jefe de 3ª A
Jefe de 3ª B
Jefe de 3ª C
Jefe de 4ª A
Jefe de 4ª B (Sección)
Jefe 4ª C (Negociado)
Jefe de 5ª A
Jefe de 5ª B

Oficial Superior A
Oficial 1º 10 años
Oficial Superior B
Oficial 1º
Oficial 2º de 1ª
Oficial 2º de 2ª
Auxiliar 3 años
Auxiliar Entrada
Auxiliar 6 meses

Oficial Superior

Oficial 1º
Oficial 2º 3 años
Oficial 2º
Auxiliar 3 años
Auxiliar Entrada
Auxiliar de 1 año

Oficial Superior Espec.
Oficial Superior Espec.
Oficial Superior Espec.
Oficial 1º
Oficial 2º de 1ª
Oficial 2º de 2ª
Auxiliar de 2ª
Auxiliar Entrada
Auxiliar de 1 año

2. PERSONAL TITULADO

Grado Superior A
Grado Superior B
Grado Superior C
Grado Medio A
Grado Medio B
Grado Medio C

Médico
Sociólogo
Aparejador Jefe
Aparejador

Grado Superior A
Grado Superior B
Grado Superior C
Grado Medio A
Grado Medio B
Grado Medio C
Gº Superior B Esp. 1
Gº Superior B Esp. 2
Gº Medio A Esp 1
Gº Medio A Esp 2
Gº Medio B Esp 1
Gº Medio B Esp 2
Jefe de 3ª C (1)

Gº Medio B Esp

A.T.S.

Gº Superior B Esp

(1) Personal Administrativo

CATEGORIAS C.A.V.

CATEGORIAS C.A.M.B.

CATEGORIAS B.B.K.

3. PERSONAL DE INFORMATICA

Jefe Informát. Esp.		(1)
Jefe Informática		(1)
Jefe de Estudios Esp.	Jefe de Estudios	Jefe de Estudios A
Jefe de Estudios		Jefe de Estudios B
J. Proyectos Esp.	Jefe de Proyectos	Jefe Proyectos A
Jefe Proyectos		Jefe Proyectos B
J. Explotación Esp.	Jefe Explotación	J. Explotación A
Jefe Explotación		J. Explotación B
Analista Sistemas A Esp.		Analista Sistemas A
Analista Sistemas A	Analista Sistemas A	Analista Sistemas A
Analista Sistemas B	Analista Sistemas B	Analista Sistemas B
Analista Func. A Esp.		Analista Funcional A
Analista Funcional A	Analista Funcional A	Analista Funcional A
Analista Funcional B	Analista Funcional B	Analista Funcional B
J. Producción A Esp.		Jefe Producción A
Jefe Producción A	Jefe Producción A	Jefe Producción A
Jefe Producción B	Jefe Producción B	Jefe Producción B
Programador Sistemas A	Programador Sistemas A	Programador Sistemas A
Programador Sistemas B	Programador Sistemas B	Programador Sistemas B
Analista Orgánico A	Analista Orgánico A	Analista Orgánico A
Analista Orgánico B	Analista Orgánico B	Analista Orgánico B
R. Sala Plan. A Esp.		Responsable Sala A
Res. Sala Plan. A		Responsable Sala A
Resp. Sala Plan. B		Responsable Sala B
Responsable Sala A	Responsable Sala A	Responsable Sala A
Responsable Sala B	Responsable Sala B	Responsable Sala B
Programador A	Programador A	Programador A
Programador B	Programador B	Programador B
Programador C	Programador C	Programador C
Operador Consola A	Operador Consola A	Operador Consola A
Operador Consola B	Operador Consola B	Operador Consola B
Preparador A		Operador Consola A
Preparador B		Operador Consola B
J. Plan. Trab. Rec B		Responsable Sala A
J. Plan. Aplic. B		Responsable Sala B
J. Sop. Base Datos B		Analista Sistemas B
J. Sop. Base Datos A		Analista Sistemas A
J. Sistemas Oper. B		Analista Sistemas B
J. Sistemas Oper. A		Analista Sistemas A
J. Soporte Explot. B		Analista Sistemas B
J. Soporte Explot. A		Analista Sistemas A
	Operador Consola (3a)	Operador Consola (3a)

(1) Puesto afecto a Normas de Jerarquización. (Disposición Adicional Tercera de este Convenio).
Incluido dentro del 2º segmento.

4. PERSONAL SUBALTERNO

Conserje	Conserje	Conserje
Cobrador		Cobrador
Ordenanza 1ª 6 años	Ordenanza 1ª 6 años	Ordenanza de 1ª
Ordenanza 2ª 3 años	Ordenanza 2ª	Ordenanza de 2ª
Ordenanza Entrada	Ordenanza Entrada	Ordenanza Entrada
	Ordenanza de 5 años	Se extingue
	Ordenanza de 4 años	Se extingue
	Ordenanza de 2 años	Se extingue

CATEGORIAS C.A.V.

CATEGORIAS C.A.M.B.

CATEGORIAS B.B.K.

Ordenanza de 1 año

Se extingue

5. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

Peón de Entrada
Peón de 2ª 3 años
Peón de 6 años
Of. Ofic. Varios B

Of. Ofic. Varios C
Telefonista
Limpiadora

Of. Ofic. Var A (Mecán Máquin)

(1) Personal Administrativo

Limpiadora
Of. Ofic. Varios
Aux. Inspec. Fincas
Almacenero
Jefe de Seguridad
J. Téc. Instalac.
J. Adj. Seguridad
Ayudante de Obras
Ayte. Sobrestante
Telefonista 9 años
Telefonista 6 años
Encargada Limpieza

Ayte. Of. Var. Ent.
Ayte. Ofic. Varios B
Ofic. Ofic. Varios C (Entrada)
Of. Ofic. Varios B

Of. Ofic. Varios C (Entrada)
Of. Ofic. Varios C (Entrada)
Personal Limpieza
Of. Ofic. Varios A Especial 5
Of. Ofic. Varios A Especial 1
Of. Ofic. Varios A Especial 2
Jefe de 4ª A (1)
Jefe de 4ª B (1)
Jefe de 4ª C (1)
Of. Ofic. Varios A Especial 3
Of. Ofic. Varios A Especial 3
Of. Ofic. Varios A Especial 4
Telefonista Esp. 1
Telefonista Esp. 2
Personal Limpieza

Los pluses y complementos de cualquier clase y naturaleza que percibían los empleados de la Caja de Ahorros Vizcaina y Caja de Ahorros Municipal de Bilbao, y demás condiciones laborales existentes en el momento de la fusión, serán absorbidos por las mejores condiciones que resulten de la homogeneización de las categorías que ostentaban a las que se les reconoce en la BILBAO BIZKAIA KUTXA.

Asimismo, las modificaciones en cuanto a ascensos por el transcurso del tiempo establecidos en la normativa del Convenio, se entienden que son aplicables a todos los casos a partir de la firma del Convenio, sin ningún otro efecto retroactivo ni de tiempo ni de aspecto económico.

DISPOSICION ADICIONAL NOVENA

COMISION DE SEGUIMIENTO DE LA COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO

La función de esta Comisión, sin perjuicio de la capacidad organizativa de la Entidad, es la vigilancia y seguimiento de los procesos de cobertura de los puestos de trabajo recogidos en las Disposiciones Adicionales 2ª y 3ª de este Convenio Colectivo que la Caja defina como vacantes.

La Comisión estará compuesta, de una parte, por 1 representante de cada una de las Representaciones Sindicales participantes en la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo, y, de la otra, por igual número de representantes de la Entidad.

La Caja pondrá a disposición de la Comisión los estudios que sean oportunos sobre puestos de nueva creación contemplados en las Disposiciones Adicionales 2ª y 3ª, e informará a esta Comisión de las aplicaciones de la norma 6 de la Disposición Adicional Tercera.

Los miembros de la Comisión, para el desarrollo de las funciones de la misma, podrán tener acceso en el mes de enero de cada año a las relaciones de empleados que ocupan al día 1 de Enero los puestos comprendidos en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera.

La Comisión establecerá los criterios para la valoración de la formación a acreditar por los empleados en los Concursos y Evaluaciones de Capacitación, así como la metodología a utilizar para la evaluación del desempeño y del potencial profesional en dichos concursos.

La Comisión, a petición de cualquiera de las partes, podrá proponer la revisión de aquellas situaciones susceptibles de promoción reglada que se desarrollen, y cuyo análisis sea solicitado por cualquiera de las partes, pudiendo en su caso proponer a la Dirección la revisión o modificación de los extremos que considere oportunos.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple entre sus miembros.

La Entidad se compromete a no utilizar los nuevos niveles y puestos asignados a las categorías de Auxiliar en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera para modificar los niveles de los puestos jerarquizados y especializados de dichas Disposiciones Adicionales existentes a la fecha de firma del Convenio. Se entregará a los miembros de la Comisión relación de estos puestos actualizada al 30 de Junio con anterioridad al 30 de Septiembre de 2003.

DISPOSICION ADICIONAL DÉCIMA

(SIN CONTENIDO)

DISPOSICION ADICIONAL UNDÉCIMA

COMISIÓN PARITARIA

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento se crea la denominada Comisión Paritaria del presente Convenio, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir cuantos tengan interés directo en ello.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que, a este respecto, venga atribuida a los organismos o autoridades correspondientes.
- c) Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente Convenio.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y aplicación con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

La Comisión Paritaria de este Convenio estará constituida de la siguiente forma:

Presidente: El que ambas partes de común acuerdo designen. Con funciones de moderador, con voz pero sin voto.

Secretario: El que ambas partes de común acuerdo designen. Con voz pero sin voto.

Vocales: Un representante de cada Sindicato firmante del Convenio, e igual número de representantes de la Caja. Todos los vocales gozarán de voz y voto. Los representantes de la Parte Social ostentarán la representación proporcional acreditada en el Convenio, y para que los acuerdos sean válidos se necesitará la aprobación de los mismos por al menos el 50% de cada una de las representaciones de trabajadores y empresa, componentes de la Comisión Paritaria.

Las partes firmantes acuerdan que, en caso de discrepancias que pudiesen surgir en la interpretación y/o aplicación de este Convenio, que no sean resueltas en el seno de la "Comisión Paritaria", se acudirá a los acuerdos interconfederales sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO II).

Esta vía será previa a la incoación de procedimientos judiciales o administrativos, sin perjuicio de que no se renuncia a los mismos, si mediante aquella vía no se solucionasen definitivamente las cuestiones motivo de conflicto.

DISPOSICION ADICIONAL DUODÉCIMA

EQUIPO VOLANTE

Primero.- Como compensación económica a los empleados integrantes de los equipos volantes, se establece lo siguiente:

- 1) Se establece un Plus de 52,60 euros mensuales (importe del año 2002) con carácter general para todos aquellos empleados que estén integrados en los Equipos Volantes de Bilbao Bizkaia Kutxa mientras desarrollen esta función.
- 2) Asimismo, durante el tiempo en que el personal desarrolle sus funciones como volante percibirá asignaciones para gastos de manutención según la siguiente tabla, siempre que el desplazamiento se produzca fuera del municipio en que esté ubicado su centro de trabajo y en consonancia con la normativa fiscal vigente al efecto:

Distancia en Kilómetros	Importe
Hasta 30 kilómetros, ida y vuelta	5,57 euros
De 31 a 50 kilómetros, ida y vuelta	9,94 euros
De 51 a 80 kilómetros, ida y vuelta	14,30 euros
De 81 a 100 kilómetros, ida y vuelta	19,98 euros
De 101 a 150 kilómetros, ida y vuelta	22,00 euros
De 151 kilómetros en adelante, ida y vuelta	26,00 euros

- 3) Cuando la Caja desplace al empleado fuera del municipio, además del Plus de Volante mensual establecido y de las Asignaciones del apartado anterior, percibirá la remuneración que fije el Convenio Colectivo por kilómetro recorrido siempre que el desplazamiento se efectúe en vehículo de su propiedad, o bien el importe del Transporte Público Colectivo.

En el caso de empleados con destino fijo que ocasionalmente sean desplazados de su puesto de trabajo a otro de distinto municipio por razones excepcionales, se aplicarán las compensaciones aquí recogidas para el equipo volante, prorrateadas por el tiempo que dure su cambio de puesto de trabajo ocasional.

Segundo.- Los miembros de los equipos volantes con compromiso de disponibilidad para toda la provincia de Bizkaia o Cantabria, o para el territorio total comprendido por el conjunto de zonas organizativas de Madrid, percibirán un complemento adicional, mientras se mantengan en esta situación, de 100€ mensuales.

Tercero.- Durante la vigencia de este Convenio, se mantendrá vigente el contrato de seguro de accidentes de trabajo concertado para los empleados de los equipos volantes.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOTERCERA

(SIN CONTENIDO)

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOCUARTA

(SIN CONTENIDO).

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOQUINTA

(SIN CONTENIDO).

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

COMISIÓN INTERNA DE FORMACIÓN

1º) Se acuerda dar continuidad, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, a anteriores acuerdos en virtud de los cuales fue creada una "Comisión Interna de Formación", cuyo objeto es el de información y consulta, entendiendo en relación a las acciones de Formación Continua realizadas por BBK en el sector de su Actividad Financiera, en los términos contenidos en esta Disposición Transitoria Primera. Para ello, la Comisión recibirá información periódica sobre dichas acciones, pudiendo estudiar su mejora y proponer la conveniencia de nuevas acciones a realizar dentro de la Formación Continua.

En este sentido, estará informada con carácter previo de:

- Objetivos de la formación en la Empresa a medio y largo plazo.
- El Plan de Formación, con la previsión de sus diferentes acciones y su calendario.
- El planteamiento de modificaciones en las acciones previstas.

Asimismo será informada del grado de ejecución de las diferentes acciones, su valoración y seguimiento.

2º) Esta Comisión estará compuesta, de una parte, por un miembro de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en los Comités de Empresa de la Actividad Financiera de BBK, teniendo cada uno de dichos representantes sindicales, para el cumplimiento de las funciones propias de su pertenencia a esta Comisión, el porcentaje de representatividad que resulte según los votos válidos obtenidos en las últimas elecciones sindicales a Comités de Empresa de la Actividad Financiera de BBK; y, de la otra, por las personas de la Unidad de Formación de Recursos Humanos u otras que en representación de la Entidad y para esta finalidad se encuentren designadas por la Caja.

3º) El funcionamiento de la Comisión Interna de Formación se regirá por las siguientes reglas:

a) Sus reuniones se celebrarán con una periodicidad de al menos cada dos meses.

b) Los acuerdos de la Comisión de Formación se alcanzarán por mayoría de cada una de las dos partes que la componen, ponderándose la representatividad de los integrantes de la parte sindical según el criterio expuesto en el apartado 2º precedente, y se levantará acta de las reuniones en que se adopten dichos acuerdos.

4º) Para la programación y distribución horaria de la formación obligatoria prevista en el párrafo 1º del art. 24.1 del Convenio Colectivo, la Entidad aplicará los siguientes criterios:

a) Las 15 horas anuales le serán distribuidas al trabajador, como máximo, en 6 días.

b) Estas acciones de formación, para el personal adscrito a Jornada General, tendrán lugar en horario de tarde, en días comprendidos entre Lunes y Jueves, inclusive.

c) Para desarrollar dicha "formación obligatoria" en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre será preciso el acuerdo de la Comisión Interna de Formación.

d) En cuanto a otros posibles aspectos de los planes de la formación obligatoria, serán sometidos a la consideración de la Comisión Interna de Formación con objeto de intentar, de buena fe por las dos partes, llegar a acuerdos sobre la distribución y programación horaria de dichos planes, sin que tal pretensión de acuerdo pueda constituirse en obstáculo para la puesta en marcha y desarrollo de las acciones de formación por la Caja.

e) Con anterioridad al comienzo de estas acciones formativas de carácter obligatorio, se comunicará a la Comisión la lista de trabajadores participantes previstos.

f) La Entidad, cuando sea viable y adecuado considerando los impartidores de un determinado curso, el número de asistentes, los locales, elementos materiales y resto de características, intentará acercar el lugar de desarrollo de tal curso al área geográfica de trabajo de los trabajadores participantes en el mismo.

g) Para la adaptación de los planes de formación a la realidad de la red de Madrid, se mantendrán contactos periódicos por parte de la Unidad de Formación con representantes del Comité de Empresa de Madrid.

5º) Las comunicaciones a remitir por la Unidad de Formación a los trabajadores sobre su inscripción en un curso de Formación obligatoria establecida en el Convenio Colectivo, fuera del tiempo de trabajo del respectivo calendario laboral del trabajador, deberán indicar que se trata de ese tipo de formación. En caso de tratarse de otro tipo de formación, deberá especificarse lo que proceda sobre la voluntariedad o necesidad de la misma, y, en su caso, si el tiempo dedicado a tal formación establecida por la Entidad tiene el carácter de compensable mediante la reducción del tiempo de trabajo equivalente.

6º) Las acciones de formación obligatoria que se pongan en práctica de acuerdo con lo establecido al respecto por el Convenio Colectivo y en las condiciones previstas en él, tendrán las compensaciones previstas en los puntos 8º y 9º de esta Disposición Transitoria.

7º) La compensación que, en su caso, se haya establecido por un tiempo dedicado a acción formativa fuera del tiempo del calendario laboral y calificado por la Entidad como de carácter necesario pero no de formación obligatoria de la prevista en el Convenio Colectivo, se efectuará en la forma que de común acuerdo establezcan el empleado y el Responsable de quien dependa.

En caso de que no se alcanzara el común acuerdo sobre la forma de compensación, ésta se llevará a la práctica sin exceder de los cuatro meses siguientes al tiempo de la referida acción formativa realizada, y sin que la reducción de tiempo de jornada pueda llevarse a efecto en módulos inferiores a 2 horas al día, salvo que el tiempo a compensar sea de menor duración.

Las discrepancias que puedan surgir sobre la aplicación de esta compensación de jornada serán resueltas en el seno de la Comisión Interna de Formación, a la que podrán acudir los/las empleados/as que tengan algún problema al respecto.

8º) El empleado/a que, habiendo trabajado en su puesto en jornada de mañana, realice por la tarde, fuera del horario del Calendario laboral, la formación obligatoria prevista en el primer párrafo del apartado 1 del artículo 24 del Convenio Colectivo, percibirá como

compensación por tal circunstancia una "Ayuda tarde Formación obligatoria" de idéntico importe y condiciones que la estipulada en el apartado 1.h) del artículo 24.

9º) Además de lo establecido en el punto anterior, la Caja abonará al empleado una "Asignación para gastos de manutención" originados por acudir el mismo a un curso de Formación obligatoria, en razón del desplazamiento establecido por la Caja al empleado/a con tal finalidad a municipio distinto de aquel en que está ubicado su centro de trabajo y en consonancia con la normativa fiscal vigente al efecto, de acuerdo con la distancia oficial más corta existente, o desde el municipio del centro de trabajo hasta el municipio en el que se imparta la formación, según la tabla vigente de distancias entre municipios, aplicándose la siguiente escala:

Distancia en Kilómetros	Importe
Hasta 30 kilómetros, ida y vuelta	4,22 euros
De 31 a 50 kilómetros, ida y vuelta	6,34 euros
De 51 a 80 kilómetros, ida y vuelta	8,45 euros
De 81 a 100 kilómetros, ida y vuelta	10,98 euros
De 101 kilómetros en adelante, ida y vuelta	14,00 euros

Las cantidades antes relacionadas constituyen la compensación al empleado como consecuencia del aludido desplazamiento motivado por la realización de formación obligatoria, sin que pueda existir más de una compensación, no aplicándose por tanto compensaciones por kilómetro recorrido en vehículo propio, o por utilización de transporte colectivo, u otros conceptos o circunstancias.

10º) El presente Acuerdo surtirá efectos durante la vigencia del actual Convenio Colectivo; y, a su término, las partes podrán adoptar, en su caso, los acuerdos que tengan por convenientes.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

1. PREJUBILACIONES

La Caja realizará una propuesta de prejubilación o jubilación parcial a todos los empleados de la Actividad Financiera de BBK que hubieran cumplido 57 años de edad con anterioridad al 1 de Enero de 2003. En todo caso la Entidad se reserva la facultad de concertar o no concertar, con el empleado que desee acogerse a la propuesta, la correspondiente situación de prejubilación o jubilación parcial.

En estas propuestas de acuerdos individuales de prejubilación o jubilación parcial, la situación de prejubilación o jubilación parcial se mantendrá hasta la fecha de jubilación total efectiva del prejubilado o jubilado parcial, con el límite máximo de la “fecha de mejor jubilación” establecida para cada empleado/a en el ámbito de la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

Al prejubilado o jubilado parcialmente, hasta la fecha de su efectiva jubilación ordinaria o anticipada en la Seguridad Social, salvo supuestos de invalidez o fallecimiento, se le garantizará que sus ingresos totales no sean inferiores al 80% de los haberes brutos que percibía en activo, y, en su caso, el importe correspondiente a las cuotas del Convenio Especial con la Seguridad Social.

Este programa de prejubilaciones, y los contratos a que hace referencia esta Disposición Transitoria Segunda podrán desarrollarse total o parcialmente acogidos a las normas o programas de relevo, o cualesquiera otros que en su momento puedan establecerse con análogas condiciones y características mínimas que los anteriores.

Las partes acuerdan que la Caja podrá utilizar para desarrollar programas de jubilación anticipada o prejubilación el Real Decreto 1132/2002, de 31 de Octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de Julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Ambas partes acuerdan asimismo, con un plazo hasta el 31 de Octubre de 2003, estudiar fórmulas que, sin coste económico para la Caja, permitan mejorar e incluso alcanzar el 100% de la pensión de la Seguridad Social a los empleados que alcancen la antes referida “fecha de mejor jubilación” con anterioridad a cumplir los 63 años de edad. A tal efecto se constituirá una comisión de composición paritaria, en cuya composición tomarán parte las representaciones de los trabajadores firmantes del Convenio Colectivo y la representación de la Caja.

2. EMPLEO

2.1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Caja se compromete a ofertar un total de 200 puestos de trabajo a jornada completa, según lo establecido en el artículo 16.bis de este Convenio Colectivo.

A los nuevos empleados, se les ofrecerán, durante la vigencia del Convenio, y en función de las circunstancias que concurran en cada caso, un contrato laboral que, dentro de las normas y programas de relevo, o cualquiera otros contemplados en la legislación vigente, resulten más adecuados a juicio de la Entidad. En caso de que se trate de contratos temporales cuyo vencimiento sea posterior al 31-12-2005, la Caja se compromete a ofertar a su vencimiento la transformación de los contratos que sean temporales en indefinidos, teniendo en cuenta esta circunstancia a la hora de fijar inicialmente el contenido prestacional de los correspondientes contratos.

Los contratos, tanto temporales como indefinidos, tendrán un período de prueba de 6 meses.

2.2. Estos nuevos empleados, en caso de ser destinados a centros de trabajo en Comunidad Autónoma distinta de aquella en que -con al menos 2 años de antigüedad- tuvieran fijada su residencia habitual y a una distancia de su domicilio no inferior a 100 Km, percibirán un "Complemento de Ayuda de Vivienda" de un importe de 325 euros mensuales. Dicho complemento se mantendrá hasta que el empleado acceda a un crédito para vivienda habitual de los establecidos en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio Colectivo, o bien sea designado para un puesto o categoría que implique un incremento retributivo igual o superior a la cantidad señalada, o bien le sea asignado un nuevo destino a solicitud del propio empleado, siempre que dicho destino modifique la situación que le hacía acreedor a la citada Ayuda. Este supuesto será únicamente de aplicación a aquellos casos en que el domicilio habitual del nuevo empleado estuviese fijado en la Comunidad Autónoma del País Vasco o en provincia en que BBK tenga abiertos, en el momento de la incorporación, centros de trabajo.

2.3. Estos empleados que cumplen todos los requisitos para la percepción del complemento señalado en el anterior apartado 2.2, transcurridos 4 años desde su incorporación a BBK, tendrán prioridad para ocupar puestos en centros de trabajo en su Comunidad Autónoma de origen. Esta prioridad será atendida por la Caja en función de las necesidades de plantilla en cada momento, de la incorporación de nuevos empleados y de criterios organizativos.

2.4. Otros contratos temporales que pudieran celebrarse durante la vigencia de este Convenio se ofrecerán en principio a candidatos que, en los concursos públicos de selección que se desarrollen lleguen a la fase final y no resulten seleccionados.

2.5. La Caja se compromete igualmente a la cobertura prioritaria de los puestos del personal fijo que queden temporalmente desocupados por razón de descansos por Maternidad a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, incluida en su caso la ampliación de dicho período de descanso por acogimiento a la opción prevista por el artículo 29.4 de este Convenio Colectivo, y Permisos no retribuidos de duración superior a 3 meses, dentro de las políticas de asignación de recursos humanos para la red de oficinas de la entidad.

2.6. Los empleados ingresados para trabajar en centros de trabajo de fuera de Bizkaia mediante concurso público específico para la expansión, según lo estableció el Convenio

Colectivo de la Actividad Financiera de BBK para los años 2000 a 2002 en su Disposición Final Primera (apartado 2º), a partir de la firma del presente Convenio podrán solicitar, con anterioridad al 30 de Noviembre de 2003, una novación de su contrato de trabajo que les permita acogerse a las nuevas condiciones que para el trabajo en Comunidad Autónoma distinta de la de residencia se establecen en los apartados 2.2 y 2.3 de esta Disposición Transitoria Segunda.

DISPOSICION FINAL ÚNICA

Con ocasión de la firma del presente Convenio Colectivo, BBK acuerda abonar al personal fijo que se halle en activo al día de firma del Convenio y que no se halle en situación de jubilación parcial u otra modalidad de prejubilación, una gratificación especial voluntaria y por una única vez que se hará efectiva tras dicha firma y cuyo importe completo bruto será de 750 euros. Este pago se abonará en igual cuantía a cada empleado/a de la plantilla fija con independencia de su categoría laboral, abonándose en el correspondiente importe proporcional en los casos en que, el referido empleado/a actualmente en activo, haya iniciado sus servicios para la Entidad o cese en los mismos durante el año 2003, o tenga establecida una jornada de trabajo a tiempo parcial. La expresada gratificación especial voluntaria no tendrá efecto, reflejo o incidencia alguna en ningún caso: ni en la previsión social básica o complementaria, ni en ningún otro ámbito propio del contenido de la relación laboral del empleado.

ANEXOS

ANEXOS 1.A Y 1.B

(SIN CONTENIDO).