

CONVENIO COLECTIVO DAS CAIXAS DE AFORROS

2007
2010

ÍNDICE

Presentación	11
--------------	----

CONVENIO COLECTIVO DAS CAIXAS DE AFORROS PARA OS ANOS 2007-2010

Preámbulo ao Convenio Colectivo 2003-2006	13
---	----

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1. Determinación das partes que o concertan e eficacia xeral do Convenio Colectivo	15
Artigo 2. Cláusula de mantemento de vixencia do Convenio Colectivo 2003-2006	15
Artigo 3. Ámbito persoal e funcional	16
Artigo 4. Ámbito temporal, prórroga e denuncia	16
Artigo 5. Ámbito territorial	17
Artigo 6. Vinculación á totalidade	17
Artigo 7. Cláusula de garantía	17

TÍTULO II

CAPÍTULO I

Organización do traballo

Artigo 8	18
-----------------	----

CAPÍTULO II

Dereitos e deberes laborais

Artigo 9	18
Artigo 10	18
Artigo 11	21
Artigo 12. Acoso moral no traballo	21
Artigo 13. Igualdade de oportunidades no traballo	21

CAPÍTULO III

Do persoal

Sección primeira

Clasificación do persoal

Artigo 14. Natureza das regulacións deste Convenio Colectivo en materia de estrutura profesional	22
Artigo 15. Grupos profesionais	22
Artigo 16. Niveis retributivos	24
Artigo 17. Mobilidade e polivalencia funcional	24
Artigo 18. Cargo de director xeral da institución	24

Sección segunda

Ingresos e períodos de proba

Artigo 19. Ingresos. Norma xeral	25
Artigo 20. Período de proba	25

Sección terceira

Promoción profesional

Artigo 21. Natureza das regulacións deste convenio colectivo en materia de promoción profesional	26
Artigo 22. Normas xerais	26
Artigo 23. Promoción por libre designación	26
Artigo 24. Promoción por experiencia dentro do grupo profesional 1	27
Artigo 25. Promoción por experiencia dentro do grupo profesional 2	27
Artigo 26. Promoción por capacitación	28

Sección cuarta

Cadro de Persoal

Artigo 27. Normas xerais	29
Artigo 28. Publicidade dos cadros de persoal e reclamacións	29

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artigo 29. Formación e capacitación dos empregados	30
Artigo 30. Promoción e formación profesional no traballo	30

CAPÍTULO V

Xornada, vacacións e permisos

Artigo 31. Xornada e horarios	31
Artigo 32. Horas extraordinarias	33
Artigo 33. Horas extraordinarias de carácter estrutural	34
Artigo 34. Quendas de traballo	34
Artigo 35. Vacacións anuais	35
Artigo 36. Descanso semanal e gardas	36
Artigo 37. Traballo nocturno	36
Artigo 38. Permisos	37
Artigo 39. Permisos sen soldo	39

CAPÍTULO VI

Retribucións

Sección primeira

Estrutura legal do salario

Artigo 40. Conceptos salariais	40
---------------------------------------	-----------

Sección segunda

Salario ou soldo base

Artigo 41. Escala salarial (salario ou soldo base)	40
---	-----------

Sección terceira

Complementos salariais

Artigo 42. Aumentos por antigüidade: trienios	44
Artigo 43. Complemento convenio	45
Artigo 44. Complemento de máquinas	46
Artigo 45. Complemento de nocturnidade	46
Artigo 46. Complemento de penosidade	46
Artigo 47. Complemento de funcións de portelo	47
Artigo 48. Complemento de choferes	47
Artigo 49. Complemento de residencia	47
Artigo 50. Pagas estatutarias	48
Artigo 51. Complementos de vencemento periódico superior ao mensual	48
Artigo 52. Proporcionalidade da devindicación	48

Sección cuarta

Conceptos non salariais

Artigo 53. Efectividade	49
Artigo 54. Quebrantamento de moeda	49
Artigo 55. Outros conceptos non salariais	49
Artigo 56. Cláusula especial de desvinculación	50

CAPÍTULO VII

Excedencias

Artigo 57. Excedencias	50
-------------------------------	----

CAPÍTULO VIII

Axudas, préstamos e anticipos

Artigo 58. Axuda de gardería	54
Artigo 59. Axudas para a formación de fillos de empregados	54
Artigo 60. Axuda para estudos de empregados	56
Artigo 61. Anticipos	57
Artigo 62. Préstamo para a adquisición de vivenda habitual	58
Artigo 63. Préstamo para o cambio de vivenda habitual	60
Artigo 64. Préstamo social para atencións varias	62

CAPÍTULO IX

Previsión social

Artigo 65. Réxime xeral	63
Artigo 66. Complementos de prestacións e de pensións	63
Artigo 67. Baixas por enfermidade	64
Artigo 68. Control médico	64
Artigo 69. Incapacidade permanente, grande invalidez e defunción en acto de servizo	65
Artigo 70. Xubilación: complementos da pensión de xubilación. Norma xeral	65
Artigo 71. Xubilación: complementos da pensión de xubilación. Normas especiais	67
Artigo 72. Pensión de invalidez: complemento a cargo das Caixas	68
Artigo 73. Pensións mínimas de xubilación	68

Artigo 74. Complementos de pensións de viuvez, orfandade e en favor de familiares	68
Artigo 75. Revisión dos complementos de pensións	69
Artigo 76. Seguro de vida	69

CAPÍTULO X

Premios, faltas e sancións

Artigo 77. Premios	70
Artigo 78. Faltas do empregado	71
Artigo 79. Abuso de autoridade	72
Artigo 80. Acoso sexual no traballo	73
Artigo 81. Potestade disciplinaria	73
Artigo 82. Procedemento sancionador	74
Artigo 83. Cancelación de faltas e sancións	74
Artigo 84. Prescrición	74

CAPÍTULO XI

Normativa básica sobre clasificación de oficinas

Artigo 85	75
Artigo 86	75
Artigo 87	75
Artigo 88	75
Artigo 89	76
Artigo 90	77
Artigo 91. Reclasificación	77
Artigo 92. Diferenzas retributivas	77
Artigo 93	77
Artigo 94. Participación dos representantes dos traballadores	77

CAPÍTULO XII

Mobilidade xeográfica e Comisións de servizo

Artigo 95. Mobilidade	78
Artigo 96. Comisións de servizo	79
Artigo 97. Persoal desprazado no estranxeiro	79

CAPÍTULO XIII

Disposicións varias

Artigo 98. Regulación de emprego	79
Artigo 99. Revisións médicas	80
Artigo 100. Uniformes e pezas de traballo	80

CAPÍTULO XIV

Órganos de interpretación e representación. Dereitos sindicais

Artigo 101. Comisión Mixta Interpretativa	81
Artigo 102. Comité Intercentros	82
Artigo 103. Acumulación de horas retribuídas para o exercicio de funcións de representación	82
Artigo 104	83

CAPÍTULO XV

Artigo 105. Xubilación obrigatoria	83
Artigo 106. Protección contra a violencia de xénero	83

TÍTULO III

DISPOSICIÓN ADICIONAIS E TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAIS DO CONVENIO COLECTIVO 2007-2010

Disposición adicional primeira. Compromiso de creación de emprego	85
Disposición adicional segunda. Comisión de Igualdade	85
Disposición adicional terceira. Comisión de Seguimento Sectorial	86
Disposición adicional cuarta	86
Disposición adicional quinta	86
Disposición adicional sexta	86
Disposición adicional sétima	87

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DO CONVENIO COLECTIVO 2007-2010

Disposición transitoria única. Axuda de estudos para empregados	87
--	----

DISPOSICIÓN ADICIONAIS DO CONVENIO COLECTIVO 2003-2006

Primeira. Substitución do anterior sistema de clasificación profesional polo novo sistema establecido neste convenio	87
Segunda. Compromiso de creación de emprego. DERROGADA	90
Terceira. Utilización preferente do contrato estable de fomento da contratación indefinida na conversión da contratación temporal ou na contratación inicial. DERROGADA	90
Cuarta. Préstamo para a adquisición de vivenda habitual	91
Quinta. Préstamo social para atencións varias	91
Sexta	91
Sétima. DERROGADA	91
Oitava. Declaración sobre o Acordo Interxeracional de Emprego	91
Novena. Antigo complemento de axuda familiar	92
Décima. Servizo militar e prestación social substitutiva	92

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS DO CONVENIO COLECTIVO 2003-2006

Disposición transitoria primeira. Escala salarial para extinguir. DERROGADA	94
Disposición transitoria segunda	94
Disposición transitoria terceira. DERROGADA	94
Disposición transitoria cuarta. DERROGADA	94
Disposición transitoria quinta. DERROGADA	94
Disposición transitoria sexta. DERROGADA	95
Disposición transitoria sétima	95
Disposición transitoria oitava. Integración dos actuais auxiliares no novo sistema de carreira profesional establecido neste convenio	95
Disposición transitoria novena. Integración dos actuais oficiais segundo no novo sistema de carreira profesional establecido neste convenio	99
Disposición transitoria décima. Integración dos actuais oficiais segundo de tres anos no novo sistema de carreira profesional establecido neste convenio	102
Disposición transitoria undécima. Persoal da antiga escala Informática da disposición adicional e transitoria quinta do XIII Convenio Colectivo das Caixas de Aforros	103

Convenio Colectivo das Caixas de Aforros 2007-2010

Disposición transitoria duodécima. Integración do actual persoal axudante de aforro e de oficios e actividades varias no novo sistema de carreira profesional establecido neste convenio	105
Disposición transitoria décimo terceira. Directores, subdirectores ou interventores de oficina existentes á entrada en vigor do convenio colectivo	106
Disposición transitoria décimo cuarta	107
Disposición transitoria décimo quinta	107
Disposición transitoria décimo sexta. Comisión de Carreira e Salarios. DERROGADA	107
Disposición transitoria decimo sétima	107
Disposición transitoria décimo oitava. Complementos de pensións para os empregados non afectados polos convenios colectivos	108
Disposición transitoria décimo novena. Disposicións de convenios colectivos precedentes. Disposicións adicionais e transitorias terceira, sétima e undécima do XIII Convenio Colectivo	108

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS E TRANSITORIAS DO CONVENIO 2003-2006

Disposición adicional e transitoria primeira. Adaptación ao novo sistema de carreira profesional dos sistemas de promoción profesional vixentes nas Caixas	110
Disposición adicional e transitoria segunda	110

ANEXOS AO CONVENIO COLECTIVO 2007-2010

ANEXO 1	112
ANEXO 2: ACTA FINAL	113

ANEXO AO CONVENIO COLECTIVO 2003-2006

ACTA FINAL	118
-------------------	------------

ÍNDICE ALFABÉTICO POR MATERIAS	121
---------------------------------------	------------

RESUMOS

- Axudas, préstamos e anticipos (I)	132
- Axudas, préstamos e anticipos (II)	133
- Outros conceptos salariais e conceptos non salariais	134
- Táboa salarial	135
- Complemento convenio	136
- Medidas de conciliación (I)	137
- Medidas de conciliación (II)	138
- Medidas de conciliación (III)	139

PRESENTACIÓN

O Convenio para as Caixas de Aforros 2003-2006 foi o primeiro que, desde que en 1982 se pactou o XIII Convenio Colectivo ou Estatuto de Empregados de Caixas de Aforros (EECA), abordou de xeito integral o conxunto de normas que regulan as relacións laborais do sector. Foi, pois, un convenio chamado a marcar un antes e un despois na historia laboral das Caixas.

A elaboración dun texto completo clarificou e dotou de seguridade xurídica os contidos de convenios anteriores que, de xeito sucesivo, se foron acumulando ao citado EECA e modificárono parcialmente.

Este modelo non ten só un valor xurídico-instrumental. A discusión do texto en conxunto permitiu, en primeiro lugar, pór ao día o marco de dereitos laborais básicos do conxunto de Caixas de aforros suxeitas a este convenio. Así se melloraron os mínimos regulados en convenio en materia de beneficios sociais, xornada, permisos, promoción, conciliación de vida laboral e privada, salarios, etc.

Así mesmo, foi a primeira vez, desde 1982, que o convenio recolleu e garantiu as condicións existentes en cada caixa. Isto, desde un punto de vista sindical, supón un gran logro, pois reforza a seguridade xurídica desa armazón pseudo-articulada de negociación colectiva entre o marco sectorial e o da empresa. Daquela, o achegamento antes aludido realízase sen menoscabo das condicións que por encima de convenio existen nun gran número de Caixas, froito na súa gran maioría dos acordos de empresa que por distintos motivos se viñeron alcanzando nas dúas últimas décadas. Deste xeito, o convenio colectivo deixa de ser un marco restritivo e constrictivo de condicións laborais diferentes ás reguladas nel, tal como foi concibido no seu día o XIII Convenio Colectivo (EECA).

Para rematar, e tanto ou máis importante, o Convenio 2003-2006 permitiu acometer un dos maiores retos que tiñamos: o desbloqueo da promoción profesional, adaptándoa á nova organización do traballo que se veu conformando no proceso de crecemento e desenvolvemento das Caixas de aforros.

Convenio Colectivo das Caixas de Aforros 2007-2010

Nun contorno de traballo onde prima a polivalencia funcional derivada da crecente diversificación do negocio e das sucesivas ferramentas para atendelo, xa sexan cognitivas, relacionais ou tecnolóxicas, cumpría a revisión do sistema de clasificación profesional, basicamente definido mediante o paradigma técnico-administrativo dos anos setenta. Sobre todo porque a promoción profesional dentro da devandita clasificación tiña graves estrangulamentos, cando non era inexistente ou discrecional para amplas capas dos cadros de persoal.

O encadramento das antigas categorías en niveis realizouse recoñecendo os dereitos dos cadros de persoal, e a promoción asenta sobre tres alicerces: a experiencia, a capacitación e o desempeño de funcións de dirección e subdirección.

A promoción por experiencia supón unha mellora retributiva estrutural que se proxecta non só sobre os traballadores e traballadoras que se incorporen no futuro, senón tamén sobre os cadros de persoal anteriores, ao recoñecerse os anos de servizo xa devindicados, restablecéndose, en parte, os equilibrios que crebaron no XIII Convenio, que non foi subscrito por CC 00.

Os sistemas de promoción por capacitación e desempeño mantéñense e clarifícanse, declarándose expresamente dispoñibles á negociación e adaptación en cada caixa, coa garantía de que se terá que levar a cabo coa participación dos representantes dos traballadores.

O convenio agora subscrito, para os anos 2007-2010, non só reforza todas estas garantías senón que incorpora novos dereitos en materias como a conciliación da vida persoal e laboral, os plans de igualdade e a protección contra a violencia de xénero.

Un convenio que mellora a capacidade adquisitiva do salario ao incorporar o equivalente a un cuarto de paga en forma de complemento convenio, mellora substancialmente o préstamo para o acceso á vivenda así como a axuda para gardería e estudos, e dános máis tempo para vivir, cun día máis de permiso e tres xoves sen tardes no Nadal.

A continuación presentamos o texto que recolle o contido do Convenio 2003-2006, actualizado cos acordos establecidos no subscrito para os anos 2007 a 2010.

Maio de 2008

CONVENIO COLECTIVO DAS CAIXAS DE AFORROS PARA OS ANOS 2007-2010

PREÁMBULO AO CONVENIO COLECTIVO DAS CAIXAS DE AFORROS PARA OS ANOS 2003-2006

A regulación xurídica das relacións laborais que recollían os convenios colectivos aos que este substitúe viña necesitando unha modernización e racionalización que permitise afrontar, a través desta norma, as diversas novas necesidades tanto da empresa como dos traballadores.

Neste sentido, interesa destacar que o novo convenio colectivo aborda unha serie de materias e contidos desde unha perspectiva renovadora e ata innovadora, que é de esperar consiga como resultado unha mellora global, tanto nos ámbitos de produtividade das empresas do sector, como nas condicións de vida e traballo dos traballadores que prestan os seus servizos nelas.

A este respecto, o convenio acomete unha regulación enteiramente nova do sistema de clasificación profesional nas Caixas. Substitúese así un modelo como o anterior, que tiña a súa orixe na vella Regulamentación sectorial do ano 1950, e que non se adaptaba xa á realidade actual do funcionamento dos departamentos e oficinas das entidades.

Xunto a esa nova clasificación profesional, e como elemento complementario dela, establécense diversos niveis retributivos dentro de cada grupo, co fin non só de facilitar a promoción económica dentro deste senón, tamén, de atender a outros factores distintos do funcional na determinación e progresión das retribucións.

A nova clasificación profesional, que pretende atender tanto as necesidades produtivas das Caixas como a realidade duns cadros de persoal de alta profesionalidade e formación, parte de dúas ideas centrais: dunha banda, a constatada e esencial homoxeneidade entre as distintas funcións que se desenvolven na actividade financeira e crediticia propia das Caixas, e que quedan por iso agrupadas; doutra, a consideración como valor en si mesmo da rotación e desempeño, sucesivo ou simultáneo, das diferentes funcións que se enuncian en cada grupo profesional.

Convenio Colectivo das Caixas de Aforros 2007-2010

Igualmente, asumíuse no convenio unha racionalización da carreira profesional a través da consolidación e extensión dos seus sistemas regulados, ofrecéndolle ao traballador, desde este marco convencional, a posibilidade de desenvolver unha carreira profesional desde o inicio da súa relación laboral ata os niveis máis altos regulados en convenio, por medio da adquisición de habilidades mediante a experiencia, a formación ou a asunción de novas responsabilidades ou desempeños.

Estas vías que se determinan na normativa convencional substitúen os anteriores sistemas mellorándoos e adaptándoos ás necesidades empresariais e laborais deste tempo.

Nesta mesma liña, incorpóranse novos dereitos tendentes a permitir unha mellor conciliación da vida laboral e familiar ou a garantir, reforzándoos, os principios de igualdade de oportunidades e de protección fronte a eventuais condutas de acoso.

Para rematar, e nunha manifestación, de novo, de responsabilidade social no desenvolvemento empresarial e laboral, establécense compromisos de creación de emprego e de estabilidade nel, adecuando determinados contidos deste convenio co fin de posibilitar o seu cumprimento.

TÍTULO I

CAPÍTULO PRIMEIRO

Disposicións xerais

Artigo 1. Determinación das partes que o concertan e eficacia xeral do convenio colectivo

1. As partes negociadoras deste convenio colectivo teñen a representación que determina o artigo 87.2, en relación co 88.1.2.º parágrafo do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e son:
 - a) A Asociación de Caixas de Aforros para Relacións Laborais (ACARL), que exerce estatutariamente a representación das caixas como empregadoras.
 - b) As organizacións sindicais (COMFIA de CCOO, FeS-UGT, CSICA e CIG), que contan coa lexitimación suficiente, en representación dos empregados.

2. O convenio colectivo é subscrito, dun lado, por ACARL, e, doutro, polas organizacións sindicais COMFIA-CCOO e CSICA. De acordo coa representación que estas dúas organizacións sindicais desempeñan, que alcanza o 68,06 % do banco social, este Convenio Colectivo é de eficacia xeral.¹

Artigo 2. Cláusula de mantemento de vixencia do Convenio Colectivo 2003-2006

Mantéñense en vigor todos os artigos do convenio colectivo para os anos 2003-2006, agás aqueles aos que este convenio dá unha nova redacción ou derroga expresamente.

1

O XIII Convenio foi asinado por APECA.

O XIV Convenio foi asinado por CCOO, APECA, SEC e SIB.

O Pacto Extraestatutario foi asinado por CSI-CA (antiga APECA), SEC, SIB e APECASYC.

O Convenio 90-91 foi asinado por CCOO, CSI-CA, UGT, SEC, CXTG, SIB e APECASYC (todos os que negociaron).

O Convenio 92-94 foi asinado por CCOO, UGT, SEC e SIB.

O Convenio 95-97 foi asinado por CCOO, UGT e CSI-CSIF.

O Convenio 1998-2000 foi asinado por CCOO, UGT e CSICA.

O Convenio 2001-02 foi asinado por CCOO, UGT e CSICA.

O Convenio 2003-06 foi asinado por CCOO, UGT e CSICA.

Artigo 3. **Ámbito persoal e funcional**

1. Este convenio colectivo regula as relacións laborais entre as Caixas de Aforros e/ou Montes de Piedade e a Confederación Española de Caixas de Aforros, dunha parte, e o persoal das devanditas institucións, doutra.
2. Quedan excluídas deste convenio colectivo as persoas que o estivesen de conformidade co artigo 1.3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo e, en todo caso, de modo expreso, as seguintes:
 - a) O persoal empregado nas obras benéfico-sociais das Caixas.
 - b) O persoal que efectúe traballos de calquera natureza en explotacións agrícolas, industriais ou de servizos nas Caixas de Aforros e, en xeral, calquera outra actividade atípica; nese caso rexeranse polas normas específicas de cada actividade.
 - c) O persoal que preste os seus servizos ás Caixas en calidade de axente, correspondente e, en xeral, mediante contrato de comisión ou relación análoga.
 - d) Quen teña a condición de compromisario, conselleiro xeral, vogal do Consello de Administración e outros órganos de goberno, de conformidade co establecido na normativa vixente.
Non se verán excluídos os conselleiros xerais representantes do persoal.
3. Este convenio colectivo será igualmente de aplicación aos empregados españois contratados polas Caixas de Aforros en España ao seu servizo no estranxeiro, sen prexuízo das normas de orde pública aplicables no lugar de traballo.

Artigo 4. **Ámbito temporal, prórroga e denuncia**

Este convenio colectivo entrará en vigor o día seguinte á súa publicación no *Boletín Oficial do Estado*², sen prexuízo do establecido para a revisión salarial nos preceptos do convenio que regulan esta materia, así como do que se determina

2

- XIV Convenio: anos 1986 e 1987 - Publicado no BOE n.º 127, do 28 de maio de 1986.

- Pacto Extraestatutario: anos 1988 e 1989 - Publicado no BOE n.º 150, do 23 de xuño de 1988.

- Convenio 1990-91. Publicado no BOE n.º 140, do 12 de xuño de 1990.

- Convenio 1992-1994. Publicado no BOE n.º 115, do 13 de maio de 1992.

- Convenio 1995-1997. Publicado no BOE n.º 59, do 8 de marzo de 1996.

- Convenio 1998-2000. Publicado no BOE n.º 46, do 23 de febreiro de 2000.

- Convenio 2001-2002. Publicado no BOE n.º 210, do 1 de setembro de 2001.

- Convenio 2003-2006. Publicado no BOE n.º 64, do 15 de marzo de 2004.

- Convenio 2007-2010. Publicado no BOE n.º 287, do 30 de novembro de 2007.

expresa e especificamente para determinadas materias ao longo deste convenio. A súa vixencia finaliza o 31 de decembro de 2010.

Esta normativa entenderase tacitamente prorrogada de ano en ano, se non se promove a súa denuncia por calquera das organizacións lexitimadas para tal efecto antes dos tres meses últimos do período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas.

A denuncia promoverase mediante a comunicación escrita do solicitante á outra parte, especificando as materias concretas obxecto de futura negociación.

Artigo 5. Ámbito territorial

As disposicións deste convenio colectivo serán imperativas e de eficacia xeral en todo o territorio do estado español.

Artigo 6. Vinculación á totalidade

O articulado deste convenio forma un conxunto unitario. Non serán admisibles as interpretacións ou aplicacións que, co fin de vulgar sobre situacións individuais ou colectivas, valoren illadamente as estipulacións convidas.

Artigo 7. Cláusula de garantía

Este convenio colectivo mellora globalmente, e en cómputo anual, as relacións laborais existentes nas Caixas de Aforros, polo que as condicións de traballo aquí establecidas terán o carácter de mínimas.

Nas Caixas poderanse concertar pactos ou acordos colectivos de adaptación ou mellora do convenio colectivo. Manteranse as condicións, pactos ou acordos colectivos vixentes nas Caixas en todo o que non se opoña ou sexa incompatible respecto do establecido neste convenio colectivo. En consecuencia co dito, o novo sistema de clasificación profesional que se implanta con este convenio, de conformidade co disposto no seu artigo 14, aplicarase respectando as melloras existentes en materia de retribucións e promoción profesional, incluída a clasificación de oficinas, sen prexuízo de que, se for o caso, puidese ser aplicable o disposto no artigo 26.5 do Estatuto dos Traballadores.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

Organización do traballo

Artigo 8

A organización do traballo, nos termos que establece a lexislación vixente, é facultade exclusiva dos órganos reitores das Caixas e, por delegación destes, do director xeral, que a exercerán segundo os fins establecidos nos estatutos das institucións de aforro.

No exercicio das facultades directivas e organizativas, sometidas ao fin institucional, os órganos reitores, ou as persoas para ese fin delegadas, poderán establecer as instrucións pertinentes para o desenvolvemento da actividade da Caixa como entidade financeira e social.

Os sistemas de racionalización, mecanización e/ou división do traballo que se adopten non poderán prexudicar a formación profesional, que o persoal ten o dereito e o deber de completar e perfeccionar coa práctica diaria nas posibilidades e adecuacións actuais.

CAPÍTULO II

Dereitos e deberes laborais

Artigo 9

Os dereitos e deberes das entidades e dos seus empregados, establecidos na vixente normativa, entenderanse sempre en estrita relación coa natureza propia e a especificidade dos servizos e fins institucionais das Caixas, de acordo co principio da boa fe.

Artigo 10

1. Os empregados teñen como dereitos básicos, co contido e alcance que para cada un deles dispoña a súa específica normativa, os de:

- a) libre sindicación
- b) negociación colectiva
- c) adopción de medidas de conflito colectivo
- d) folga
- e) reunión
- f) participación nas entidades

2. Na relación de traballo, os empregados teñen dereito:

- a) Á ocupación efectiva.
- b) Á promoción e formación profesional no traballo.
- c) A non ser discriminados por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, nacionalidade, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razóns de lingua, dentro do estado español. Tampouco poderán ser discriminados por razón de diminucións físicas, psíquicas ou sensoriais, sempre que se acharen en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.
- d) Á súa integridade física e a unha adecuada política de prevención de riscos laborais, de forma que:
 - O empregado, na prestación dos seus servizos, terá dereito a unha protección eficaz en materia de prevención de riscos laborais.
 - Na inspección e control das medidas que sexan de observancia obrigada pola entidade, o empregado ten dereito a participar por medio dos seus representantes legais no centro de traballo, se non se conta con órganos ou centros especializados competentes na materia, a teor da lexislación vixente.
 - A institución está obrigada a facilitar unha formación práctica e adecuada en materia de prevención de riscos laborais aos empregados que contrata, ou cando cambien de posto de traballo ou teñan que aplicar unha nova técnica que poida ocasionar riscos graves para o propio empregado ou para os seus compañeiros ou terceiros, xa sexa con servizos propios, xa sexa coa intervención dos servizos oficiais correspondentes.
 - O empregado está obrigado a seguir as devanditas ensinanzas e a realizar as prácticas cando se realicen dentro da xornada de traballo ou noutras horas, pero co desconto naquelas do tempo investido nelas.
 - Os órganos internos da institución competentes en materia de prevención de riscos laborais e, na súa falta, os representantes legais dos empregados, que aprecien unha probabilidade seria e grave de accidente pola inobservancia da lexislación aplicable na materia, requirir-

rán á institución por escrito para que se adopten as medidas oportunas que fagan desaparecer o estado de risco. Se a petición non fose atendida no prazo de catro días, dirixiranse á autoridade competente; esta, de apreciar as circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requirirá á Institución para que adopte as medidas de prevención de riscos laborais apropiadas ou suspenda as súas actividades na zona ou local de traballo ou co material en perigo. Tamén poderá ordenar cos informes técnicos precisos a paralización inmediata do traballo, se se estima un risco de accidente.

Se o risco de accidente for inminente, a paralización das actividades poderase acordar por decisión dos órganos competentes da empresa en materia de prevención de riscos laborais ou polos representantes dos empregados conforme o establecido na lexislación aplicable. Tal acordo será comunicado decontado á institución e á autoridade laboral, a cal en vinte e catro horas anulará ou ratificará a paralización acordada.

- e) Ao respecto da súa intimidade e a consideración debida á súa dignidade: Só poderán realizarse rexistros sobre a persoa do empregado, nos seus despachos de billetes e efectos particulares, cando sexan necesarios para a protección do patrimonio da entidade e do dos demais empregados, dentro do centro de traballo e en horas de traballo. Na súa execución respectarase ao máximo a dignidade e intimidade do empregado, e contarase coa asistencia dun representante legal dos empregados ou, de estar ausente do centro de traballo, doutro empregado, sempre que iso for posible.³
- f) Á percepción puntual da remuneración pactada ou legalmente establecida.
- g) Ao exercicio individual das accións derivadas do seu contrato de traballo.
- h) A cantos outros deriven especificamente do contrato de traballo.

3

Entendemos que, mentres non haxa un acordo que desenvolva o recollido no artigo 104 deste convenio, estas garantías son aplicables á utilización das novas tecnoloxías da comunicación, en particular o correo electrónico.

Artigo 11

Os empregados teñen como deberes básicos:

1. Cumprir coas obrigas concretas do seu posto de traballo, de conformidade coas regras da boa fe e dilixencia.
2. Observar as medidas legais e regulamentarias de prevención de riscos laborais que se adopten.
3. Cumprir as ordes e instrucións da Dirección no exercicio regular das súas facultades.
4. Non concorrer coa actividade da Institución.
5. Contribuír á mellora da produtividade.
6. Cantos deriven, se é o caso, dos respectivos contratos de traballo.

Artigo 12. Acoso moral no traballo

As Caixas de Aforros comprométense a promover o establecemento das bases indispensables, necesarias e convenientes, para non tolerar ningún tipo de condutas ou prácticas de acoso moral no traballo.

Artigo 13. Igualdade de oportunidades no traballo

As partes asinantes deste convenio colectivo comprométense a promover o principio de igualdade de oportunidades no traballo. Xa que logo, as entidades promoverán prácticas e condutas encamiñadas a favorecer a conciliación da vida laboral e familiar e a evitar a discriminación dos seus empregados por razóns de sexo, estado civil, idade, raza, nacionalidade, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato, así como por razóns de lingua, dentro do estado español.

Tampouco poderán ser discriminados os empregados por razóns de diminucións físicas, psíquicas ou sensoriais, sempre que se acharen en condicións de aptitude para desempeñaren o traballo ou emprego de que se trate.

Porase especial atención en materia de acceso e estabilidade no emprego, formación e promoción profesional, retribución e conciliación da vida laboral e familiar.

CAPÍTULO III

Do persoal

Sección primeira Clasificación do persoal

Artigo 14. Natureza das regulacións deste convenio colectivo en materia de estrutura profesional

Ao abeiro do previsto no artigo 22.1 do Estatuto dos Traballadores ou norma que o regule, as partes consideran que as disposicións pactadas neste convenio colectivo sobre clasificación profesional constitúen un conxunto normativo unitario e completo e, en consecuencia, conveñen en atribuírle a natureza de fonte única e exclusiva de ordenación nestas materias, tendo en conta o previsto no artigo 7 deste convenio colectivo.

Artigo 15. Grupos profesionais

1. Os traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste convenio clasifícanse en grupos profesionais, agrupando neles as funcións que se consideran homoxéneas, sen prexuízo do maior ou menor grao de autonomía e responsabilidade no seu exercicio.
2. O persoal das Caixas clasifícase en dous grupos profesionais:

Grupo profesional 1. Intégranse neste grupo profesional aqueles que, estando incluídos dentro do ámbito de aplicación deste convenio colectivo, estea pola súa vez vinculados directamente coa actividade financeira, crediticia e calquera outra específica das Caixas de Aforros, e desempeñen funcións ou traballos de dirección, executivas, de coordinación, de asesoramento técnico ou profesional, comerciais, técnicas, de xestión ou administrativas.

O empregado que se designe para realizar habitualmente as funcións de dirección de oficina ou departamento, ou superiores, accederá, como mínimo, ao nivel VII, nos termos e prazos que correspondan, conforme se especifica neste convenio.

Grupo profesional 2. Intégranse neste grupo profesional aqueles que desempeñen funcións ou realicen traballos ou servizos propios de oficios ou especialidades, para os que non se requira cualificación, alleos á actividade financeira, crediticia e calquera outra específica das Caixas de Aforros, tales como conserxería, vixilancia, limpeza, atención telefónica, conservación e mantemento, e outros servizos de natureza similar ou análoga. Este persoal realizará, de xeito prioritario, as tarefas propias do seu oficio.

3. As funcións descritas para cada grupo son só enunciativas, podendo asignarse funcións similares ou accesorias ás descritas.
4. Con independencia do acto de clasificación que, de acordo cos grupos profesionais, se efectúe, o persoal das Caixas de Aforros diferenciarase, por razón do remate do seu contrato, en persoal fixo ou do cadro de persoal e de duración determinada ou temporal.⁴

Persoal fixo ou do cadro de persoal é o contratado por tempo indefinido. Os contratados a tempo parcial poden ser, de conformidade cos termos do seu contrato, persoal fixo.

Persoal contratado por tempo determinado será aquel cuxo contrato teña unha duración limitada consonte, entre outros, os seguintes supostos:

- a) Cando se contrate o traballador para a realización dunha obra ou servizo determinado.
- b) Cando as circunstancias do mercado, a acumulación de tarefas, o exceso de traballo ou razóns de tempada así o esixisen, aínda tratándose da actividade normal da empresa.
- c) Cando se contrate para substituír traballadores con dereito a reserva de posto de traballo.
- d) Cando se contrate o traballador en prácticas ou para formación.
- e) Cando se contrate con carácter temporal traballadores afectos a medidas favorecedoras da súa colocación, como traballadores de idade avanzada, con capacidade laboral diminuída, desempregados e traballadores demandantes do primeiro emprego.

4

A diferenciación entre traballadores fixos ou do cadro de persoal, e traballadores con contratos de duración determinada ou temporais, non pode supoñer discriminación ningunha de condicións de traballo, tal e como quedou de sobra recollido na xurisprudencia do Tribunal Supremo a instancias de conflitos colectivos promovidos por CCOO (Bancaixa, 12-11-93, rec. 2812/92; La Caixa, 23-03-94, rec. 1625/92; Caixa Catalunya, 15-07-94, rec. 369/93; e C. Gral. Granada, 16-09-94, rec. 1980/93), declarándose ilegais as prácticas empresariais de non considerar a antigüidade, para os traballadores con contratos temporais, desde a data de ingreso nas caixas para a aplicación do conxunto de condicións laborais.

Artigo 16. Niveis retributivos

Dentro de cada grupo profesional existirán varios niveis retributivos, en función das circunstancias que requiran ou aconsellen unha retribución diferenciada respecto ao nivel retributivo inferior e de forma que se permita un adecuado desenvolvemento da carreira profesional prevista neste convenio colectivo.

- Dentro do grupo profesional 1 existirán 13 niveis retributivos, denominados cos ordinais I a XIII.
- Dentro do grupo profesional 2 existirán 5 niveis retributivos, denominados cos ordinais I a V.

Artigo 17. Mobilidade e polivalencia funcional

1. O persoal das Caixas poderá ser adscrito, simultánea ou sucesivamente, á realización de calquera das funcións que integran o seu grupo profesional, coas condicións que se establecen neste convenio.

Non será preciso desempeñar a totalidade de funcións que están descritas en cada grupo profesional.

2. Sen prexuízo da polivalencia funcional determinada neste convenio colectivo, aos empregados que, desempeñando funcións de dirección de oficinas ou departamentos, ou superiores, deixasen de exercer a devandita función, non se lles poderá encomendar, con ocasión da finalización desas funcións, a realización, con carácter prioritario, de funcións administrativas básicas, tales como arquivo, realización de copias, atención exclusiva de tarefas administrativas de caixa ou outras básicas similares, sen que iso implique que non poidan realizalas xunto con outras de distinta natureza e correspondentes ao seu grupo profesional, conforme ao establecido neste convenio colectivo.

Artigo 18. Cargo de director xeral da institución

O director xeral da institución será nomeado conforme os estatutos de cada entidade e a normativa de Caixas de Aforros.

Sección Segunda

Ingresos e períodos de proba

Artigo 19. Ingresos. Norma xeral

Ás entidades correspóndelles a facultade de elixiren o seu persoal por razón da súa especialidade, profesión ou oficio, debendo superar, ademais, as probas que, se for o caso, se establezan para este fin.

As convocatorias de oposicións de carácter xeral e público comunicaranse ao comité de empresa e delegados de persoal, se é o caso.

Artigo 20. Período de proba

1. Poderá concertarse por escrito un período de proba cuxa duración non excederá da prevista na normativa laboral vixente en cada caso, sen prexuízo do establecido na disposición adicional cuarta deste convenio colectivo.

O empregador e o empregado están, respectivamente, obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

2. Durante o período de proba, o empregado terá os dereitos e obrigas correspondentes ao grupo profesional e posto de traballo que desempeñe, coma se fose de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

3. Transcorrido o período de proba sen se producir a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do empregado na institución.

A situación de incapacidade temporal que afecte ao empregado durante o período de proba interrompe o cómputo deste, sempre que se produza acorrido entre ambas as partes.

Sección terceira

Promoción profesional

Artigo 21. Natureza das regulacións deste convenio colectivo en materia de promoción profesional

Consonte o establecido no Estatuto dos Traballadores, a regulación sobre promoción e ascensos dentro do sistema de clasificación profesional producirase conforme o que establece este convenio colectivo.⁵

Non obstante o anterior, no ámbito de cada Caixa de Aforros, mediante acordo coa representación dos traballadores, poderanse regular ou establecer sistemas de promoción profesional substitutivos ou complementarios, distintos do establecido nesta sección.

Artigo 22. Normas xerais

1. A promoción profesional ou económica dentro do sistema de clasificación profesional establecido neste convenio colectivo producirase tendo en conta os criterios de experiencia, méritos e formación do traballador, así como as facultades organizativas da empresa.

Sen prexuízo do establecido con carácter xeral no parágrafo anterior, establécense os seguintes sistemas de promoción:

- por libre designación,
- por mutuo acordo entre o traballador e a empresa,
- por experiencia,
- por capacitación,
- polo sistema de clasificación de oficinas.

2. Os aumentos por ascenso devindicaranse desde a data da prestación efectiva dos servizos no novo nivel.

Artigo 23. Promoción por libre designación

Poderase promover libremente a calquera empregado a un grupo profesional ou nivel superior por decisión da Caixa.

5

Para ampliación da normativa sobre ascensos, consultar a Disposición adicional e transitoria terceira do XIII Convenio, contida na D. T. 19.ª do Convenio 2003-2006.

Artigo 24. Promoción por experiencia dentro do grupo profesional 1

1. Dentro do grupo 1 promoverase, computándose o tempo de permanencia en cada nivel, do seguinte modo:
 - a) O persoal que teña recoñecido o nivel XIII promoverá ao nivel XII unha vez transcorridos nove meses de permanencia no citado nivel XIII na Caixa.
 - b) O persoal que teña recoñecido o nivel XII promoverá ao nivel XI unha vez transcorridos tres anos e tres meses de permanencia no citado nivel XII na Caixa.
 - c) O persoal que teña recoñecido o nivel XI promoverá ao nivel X unha vez transcorridos sete anos de permanencia no citado nivel XI na Caixa.
 - d) O persoal que teña recoñecido o nivel X promoverá ao nivel IX unha vez transcorridos catro anos de permanencia no citado nivel X na Caixa.
 - e) O persoal que teña recoñecido o nivel IX promoverá ao nivel VIII unha vez transcorridos catro anos de permanencia no citado nivel IX na Caixa.

Incluíranse dentro deste concepto de permanencia os supostos de excedencia forzosa e de suspensión con reserva de posto de traballo.

Os períodos de permanencia en cada un dos niveis aos que se refire este artigo, para alcanzar o superior, non se terán en conta para os efectos de incremento por antigüidade (trienios).

Artigo 25. Promoción por experiencia dentro do grupo profesional 2

Dentro do grupo 2, promoverase, computándose o tempo de permanencia en cada nivel, do seguinte modo:

- a) O persoal que teña recoñecido o nivel V promoverá ao nivel IV unha vez transcorridos dous anos de permanencia no citado nivel V na Caixa.
- b) O persoal que teña recoñecido o nivel IV promoverá ao nivel III unha vez transcorridos tres anos de permanencia no citado nivel IV na Caixa.
- c) O persoal que teña recoñecido o nivel III promoverá ao nivel II unha vez transcorridos tres anos de permanencia no citado nivel III na Caixa.

Incluíranse dentro deste concepto de permanencia os supostos de excedencia forzosa e de suspensión con reserva de posto de traballo.

Os períodos de permanencia en cada un dos niveis aos que se refire este artigo, para alcanzar o superior, non se terán en conta para os efectos do incremento por antigüidade (trienios).

Artigo 26. Promoción por capacitación

1. Ascenderán por convocatoria de oposicións cada tres anos un mínimo de:
 - 3% do total do persoal dos niveis XIII, XII e XI ao nivel X,
 - 3% do total do persoal dos niveis XIII, XII e XI ao nivel VIII.
2. Ás convocatorias destas oposicións poderán concorrer todos os empregados fixos con, polo menos, dous anos de antigüidade na entidade.
3. A determinación do número de prazas que se han cubrir calcularase aplicando as porcentaxes requiridas no punto 1 sobre o total de persoal adscrito aos niveis XIII, XII e XI o 31 de decembro do ano anterior ao da realización das probas.
4. As convocatorias destas probas serán acordadas por cada Caixa, que designará un tribunal en cuxa composición estará incluída a oportuna representación laboral.

Esa representación laboral establecerase do xeito seguinte:

- As institucións designarán un empregado do grupo profesional 1 e de nivel igual ou superior ao V do propio persoal para os exames, dentro dunha terna que propoña o Comité Intercentros, Comité de Empresa ou delegados de persoal na súa falta.
 - Este tribunal coidará de xulgar os exames de todas as prazas que se convoquen, sendo as súas funcións garantir o cumprimento das normas da convocatoria en todo o proceso de selección.
5. O sistema de promoción profesional por capacitación é dispoñible en cada Caixa mediante acordo, substitutivo ou complementario do establecido neste artigo, coa representación dos traballadores.

Sección cuarta

Cadro de persoal

Artigo 27. Normas xerais

O cadro de persoal será fixado segundo as necesidades e organización de cada entidade, e precisarase, ademais, a de cada sucursal e dependencia, concretando o persoal nos seus diferentes grupos e niveis.

Artigo 28. Publicidade dos cadros de persoal e reclamacións

1. Cada institución publicará anualmente o seu cadro de persoal, a clasificación de sucursais e a relación do persoal. Esta relación, que se dará a coñecer aos interesados antes do 1 de marzo, expresará os datos seguintes: idade, grupo e nivel, anos de servizo no nivel e na entidade, salario base e destino.

O cadro de persoal será comunicado aos representantes legais dos empregados, que observarán o debido sixilo profesional.

2. Dentro do prazo dos sesenta días naturais seguintes á data indicada no apartado anterior, poderá o persoal facer ante a Dirección da entidade as observacións que coide oportunas en defensa dos dereitos que poidan serlle descoñecidos naquela relación.

As institucións resolverán o que corresponda en relación coas reclamacións expostas no termo de trinta días naturais.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artigo 29. Formación e capacitación dos empregados

1. Dada a constante evolución das técnicas que aplican as entidades de aforro no desenvolvemento das funcións que lles están encomendadas, considérase de interese, para potenciar ao máximo os recursos humanos de que dispón, a asistencia do persoal a escolas de formación e capacitación profesional, en coordinación coa Escola Superior de Caixas de Aforros, ou ben a asistencia do persoal das caixas á devandita Escola Superior.
2. As Caixas poderán concertar convenios co Instituto Nacional de Emprego para a formación e capacitación do seu persoal, así como en materia profesional especializada coa Escola Superior de Caixas de Aforros, ou en materia socio-laboral e na esfera da súa competencia estatutaria, con ACARL.

Artigo 30. Promoción e formación profesional no traballo

Os empregados terán dereito:

- a) Ao gozo dos permisos necesarios para concorreren a exames, así como a unha preferencia a elixiren quenda de traballo, dentro das que haxa establecidas no departamento ou sección a que pertenza o empregado, se tal é o réxime instaurado na entidade, cando curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional.
- b) Á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia a cursos de formación profesional ou á concesión do permiso oportuno de formación ou perfeccionamento profesional con reserva do posto de traballo.

CAPÍTULO V

Xornada, vacacións e permisos

Artigo 31. Xornada e horarios

- 1. Extensión da xornada:** acórdase establecer unha xornada anual de 1.680 horas de traballo efectivo, das que quince se destinarán á formación, tempo de traballo este que se establece en función das retribucións recollidas no capítulo VI deste convenio, sen prexuízo do establecido no punto 6 deste artigo.⁶

Respectaranse as xornadas que, en cómputo anual, fosen inferiores á aquí establecida, sendo necesario acomodar o cómputo da xornada particular en cada institución ao marco horario fixado nesta regulación, garantindo en calquera caso o servizo na tarde laborable, tendo en conta os límites dentro dos que se comprenderá a prestación laboral.

Non se producirá redución de xornada anual naqueles casos de entidades con xornadas inferiores á establecida con carácter xeral neste apartado.

- 2. Horario:** para o cumprimento da xornada de traballo anual anteriormente sinalada, o horario de cada entidade estará comprendido dentro dos límites que a seguir se sinalan:

2.1. No período entre o 1 de outubro e o 30 de abril:

- Luns, martes, mércores e venres: de oito a quince horas
- Xoves: de oito a catorce trinta e de dezaseis trinta a vinte horas

Acórdase a libranza das tardes dos dous últimos xoves do mes de decembro e da tarde do primeiro xoves de xaneiro, salvo que se establezan outras datas en acordo colectivo de empresa con máis do 50% da representación dos traballadores. Por excepción, durante o ano 2007 libranzanse unicamente as tardes dos dous últimos xoves do mes de decembro, salvo o establecido en acordo colectivo de empresa alcanzado coa mesma maioría.

6

– XIII C. C. (1982): 1.768 horas
 – XIV C. C. (1986): 1.716 horas 15 minutos
 – Pacto Extraestatutario (1988): 1.700 horas
 – Convenio 90-91: 1.700 horas
 – Convenio 92-94: 1.680 horas, das que 15 serán de formación

Durante os tres xoves citados, o horario será de 8 a 15 horas, a non ser que nos devanditos xoves, pola singularidade das datas, veñan aplicando horarios reducidos.

2.2. No período entre o 1 de maio e o 30 de setembro: de luns a venres, de oito a quince horas.

Quedan excluídos deste horario o persoal directivo e o colaborador que, ás súas ordes inmediatas e por circunstancias específicas, se considere necesario para traballos administrativos ou de simples desprazamentos.

Así mesmo, exceptúase o día en que a entidade peche o seu exercicio económico, en que prestará a súa colaboración o persoal destinado para ese efecto.

3. Coincidencia do xoves en festivo: a coincidencia en festivo do xoves laborable non suporá redución da xornada laboral anual. Se for o caso, a redistribución do horario resultante farase dentro dos límites horarios establecidos no apartado anterior.

4. Tarde do Xoves Santo: sen prexuízo da xornada anual pactada neste artigo, a tarde do Xoves Santo será considerada como non laborable para os empregados das Caixas de Aforros.

5. Sábado Santo: así mesmo, e sen prexuízo da xornada anual pactada neste artigo, o Sábado Santo gozaran como festivo os empregados das Caixas de Aforros.

6. O persoal vinculado ás Caixas de Aforros por contratos temporais, a tempo parcial, en prácticas ou para a formación, rexerá en materia de xornada e horario polo pactado no seu contrato individual, tendo en conta os límites de xornada anual e de horario pactados no convenio.

Así mesmo, e respectando en todo caso a xornada anual pactada, o réxime de horario do persoal adscrito aos servizos de informática, conserxería, vixilancia, portería e, en xeral, o de traballo en quendas, rexerá polas súas xornadas especiais.

7. Xornadas singulares: as Caixas poderán establecer xornadas singulares sempre que así se acorde entre as partes afectadas e sen que en ningún caso excedan dos límites fixados no punto 1 anterior, coa consideración da xornada que se pacta neste convenio. As devanditas xornadas singulares poderán establecerse nos seguintes supostos:

- *estranxeiro,*
- *oficina de cambio de moeda,*
- *tesourería,*
- *mercado de capitais,*
- *target,*
- *oficinas en lugares de intenso tránsito de persoal nos que, pola súa natureza, os servizos xerais das Caixas en horario distinto do habitual atopen a súa xustificación: portos, aeroportos, postos fronteirizos, grandes estacións de ferrocarril, grandes centros comerciais e grandes centros hospitalarios.*⁷

Artigo 32. Horas extraordinarias

O cálculo do importe das horas extraordinarias efectuarase segundo a normativa vixente, tendo en conta as seguintes normas:

1. Prohíbeselles realizar horas extraordinarias aos menores de dezaoito anos.
2. Cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo aboarase cun incremento do 75% sobre o salario que correspondería a cada hora ordinaria.
3. Non se terá en conta para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes.
4. Á marxe do sinalado no apartado anterior, o número de horas extraordinarias non poderá ser superior ao establecido legalmente en cada momento.
5. A realización de horas extraordinarias rexistrarase día a día e totalizarase semanalmente.
6. Prohíbese a realización de horas extraordinarias no período nocturno.
7. A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria.

7

Ver, no anexo 2 do Convenio 2007-2010, o acordo 2.º da Acta final, sobre as xornadas singulares.

Artigo 33. Horas extraordinarias de carácter estrutural

1. As partes acordan cualificar como horas extraordinarias de carácter estrutural, as que se relacionan a continuación:
 - Cubrir períodos punta de traballo por cambio tecnolóxico durante os dous primeiros meses.
 - Substitución de ausencias imprevistas.
 - Incidencia de carácter extraordinario no mantemento de equipos e instalacións.
 - Caída do sistema informático.
 - As realizadas con motivo do peche de cada exercicio anual.

Esas horas terán o réxime xurídico que deriva das normas a elas aplicables.

2. No referente á cotización á Seguridade Social por estas horas extraordinarias de carácter estrutural, rexerá o establecido en cada momento polas disposicións de carácter xeral que regulan esta materia.

Artigo 34. Quendas de traballo

1. De conformidade coas normas establecidas, as Caixas poderán implantar quendas de traballo de tarde ou de noite, fóra do horario normal, sen que estas quendas excedan en ningún caso a xornada máxima que estea fixada para o resto do persoal da mesma Caixa.

Os cadros de persoal destas quendas poderán ser dotados co persoal contratado expresamente para unha quenda determinada ou ben en réxime de quendas por rotación.

2. No caso de quendas por rotación, estas serán programadas por un período mínimo de tres meses, de forma que ningún empregado repita a quenda ata que complete o ciclo todo o persoal suxeito a quenda.

Os cambios ou modificacións que puidesen facerse na programación prevista deberán coñecerlos os interesados coa antelación mínima de dez días hábiles, salvo casos de forza maior.

Artigo 35. Vacacións anuais

1. A partir do 1 de xaneiro de 2004, todo o persoal das Caixas de Aforros gozará de 25 días hábiles de vacacións retribuídas, sexa cal for o seu nivel, mantendo o seu réxime actual aqueles empregados que, ben por contrato individual ben por pacto colectivo, gozasen dun número superior de días de vacacións. Para estes efectos, os sábados consideraranse non hábiles.⁸

O persoal que preste servizos nas Illas Canarias terá dous días hábiles máis de vacacións.

En todo caso, a Caixa e o empregado poderán convir a división en dúas partes do período de vacacións.

2. O período hábil para o gozo de vacacións será o comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro.

As entidades establecerán para cada oficina o cadro do persoal afecto a elas, coidando que os servizos queden debidamente cubertos e procurando atender os desexos daquel; nas quendas de vacacións, os empregados con responsabilidades familiares teñen preferencia a que as súas coincidán cos períodos de vacacións escolares e, dentro desta situación, ou se non houberse empregados nela, resolverase a preferencia, dentro do nivel, a favor de quen teñan maior antigüidade na institución. A preferencia a favor dos empregados con responsabilidades familiares non implica a elección dunha quenda determinada senón, unicamente, que as súas vacacións se gocen dentro dos límites do período de vacacións escolares; respectando este requisito, a elección da quenda concreta dentro do devandito período resolverase en favor da maior antigüidade na entidade dentro de cada nivel, aínda que os empregados solicitantes non teñan responsabilidades familiares.

3. O persoal das Caixas coñecerá as datas en que lle correspondan as vacacións, polo menos dous meses antes do comezo destas; se non existir acordo entre as partes, a xurisdición competente, de conformidade co procedemento establecido para o efecto, fixará a data que corresponda.

Cumprido o aviso previo de dous meses de antelación a que se refire o parágrafo anterior, o acordo sobre o calendario de vacacións será executivo, non suspendéndose esta executividade polo só anuncio da intención de reclamar ante a xurisdición competente, nin por interposición da demanda ante ela, senón soamente por sentenza en contrario.

8

Ver, no Anexo 2 do Convenio 2007-2010, o acordo 4.º da Acta final, sobre días adicionais de libre disposición.

Artigo 36. Descanso semanal e gardas

1. Os empregados terán dereito a un descanso semanal de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, se é o caso, a mañá do luns e o día completo do domingo, sen prexuízo do réxime de descanso específico que se acorde ou se estableza por contrato individual de traballo.

2. Nos domingos e días festivos, o persoal adscrito aos servizos de conserxería e vixilancia fará garda pola orde que estableza a Dirección da entidade. As gardas serán sempre de oito horas, ou da diferenza entre as horas traballadas en funcións propias do seu labor e o límite de oito horas. Durante elas, o persoal estará obrigado a realizar, agás os domingos e festivos, os traballos propios da súa condición. A quen preste garda en domingo ou festa laboral, o descanso semanal compensatorio concederáselle en día que non sexa sábado.

A cada empregado do devandito grupo anotaráselle o tempo das gardas que realice, que serán sempre de oito horas, e o que exceda da xornada normal dos demais empregados. Este persoal terá dereito a que se lle conceda un día adicional de descanso, cando o tempo anotado alcance por acumulación dos excesos un número de horas equivalente ao da xornada normal, ou a que mensualmente se lle aboe a parte proporcional do seu soldo e dos seus trienios devindicados que correspondan estritamente ao exceso de tempo traballado. A opción entre as dúas formas de compensación sinaladas corresponderalle ao empregado, quen a exercerá dunha soa vez para o período de vixencia do convenio; a devandita opción refírese, única e exclusivamente, ao tempo de exceso sobre a xornada normal e a das propias gardas e non ao descanso compensatorio por gardas, respecto do cal haberá de rexer o disposto no parágrafo anterior deste apartado.

Aos vixiantes nocturnos, que seguirán coa xornada de oito horas, aboaráselles mensualmente a parte proporcional dos seus soldos e dos seus trienios devindicados que corresponderán estritamente ao tempo de traballo.

Artigo 37. Traballo nocturno

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terá unha retribución específica incrementada conforme o previsto no artigo 45 deste convenio colectivo.

Artigo 38. Permisos

1. O empregado, logo do aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguintes:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Tres días hábiles nos casos de nacemento de fillos e polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dos parentes ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.⁹ Neste caso, cando, con tal motivo, o empregado necesite facer un desprazamento, o prazo ampliarase dous días naturais.
- c) Dous días polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes de segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento, o prazo será de catro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, rexerá o que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.
Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborais nun período de tres meses, poderá a entidade pasar o empregado afectado á situación de excedencia forzosa.
No caso de que o empregado, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na entidade.
- f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.
- g) As empregadas, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. Tamén, pola súa vontade, poderán substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora. Este permiso poderano utilizar indistintamente a nai ou o pai, no caso de traballaren ambos.

9

Primeiro grao: pais e fillos do traballador (consanguinidade) ou do seu cónxuxe (afinidade).

Segundo grao: irmáns, avós e netos do traballador (consanguinidade) ou do seu cónxuxe (afinidade).

Se no momento da súa reincorporación do período de maternidade, manifestase a súa vontade expresa de non utilizar o dereito que a asiste a unha hora de ausencia do traballo, poderá optar por se beneficiar dun permiso de dez días naturais a continuación da baixa por maternidade, máis cinco días hábiles, sen posibilidade de acumulación aos anteriores, para gozalos durante os primeiros doce meses de vida do fillo, contados desde a data do nacemento deste. Este permiso poderano utilizar indistintamente a nai ou o pai, no caso de traballaren ambos, e sempre que aquel que o elixa goce de, como mínimo, unha parte do permiso de maternidade ou paternidade.¹⁰

- h) Quen por razóns de garda legal teña ao coido directo algún menor de oito anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coido directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe actividade retribuída, así como quen precise encargarse do coidado dun familiar ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade polas mesmas razóns e cos mesmos requisitos.

Nestes supostos facilitarase o acceso ás actividades formativas.

2. Sen prexuízo do apartado anterior, as Caixas poderán conceder, en casos extraordinarios e debidamente acreditados, permisos polo número de días necesarios, logo do aviso e xustificación, sempre que non excedan de dez ao ano.

10

A Lei 12/2001, do 9 de xullo, de reforma do mercado de traballo, na súa disposición adicional oitava, engade o seguinte novo parágrafo ao artigo 37 do Estatuto dos Traballadores:

«Nos casos de nacementos de fillos prematuros ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a nai ou o pai terán dereito a se ausentar do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.»

Artigo 39. Permisos sen soldo

Non obstante o previsto no artigo anterior, en casos extraordinarios e debidamente xustificados, as Caixas poderán conceder permisos sen soldo por un máximo de seis meses. O empregado deberá formular a súa solicitude á entidade cun mínimo de sete días de antelación á data de comezo do permiso solicitado. Este poderá gozarse unha soa vez cada catro anos.

Dentro dos supostos aos que se refire o primeiro parágrafo deste artigo, ao persoal con máis de dous anos de servizo efectivo na Caixa, e que o solicite, concederánselle os permisos non retribuídos que se relacionan a continuación:

- Dunha semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre as que se entenderá incluído, entre outras, a adopción no estranxeiro e o sometemento a técnicas de reprodución asistida, podendo ampliarse ata seis meses por accidente ou enfermidade grave de parentes ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. Este permiso non se poderá solicitar máis dunha vez cada dous anos.
- Dunha semana ata seis meses por hospitalización ou cuidados paliativos de parentes ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade. Nestes casos non se esixirán os dous anos de servizo efectivo na empresa e poderase solicitar tantas veces como se produzan as causas debidamente acreditadas.

Nos dous supostos anteriores facilitarase o acceso ás actividades formativas.

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

Finalizado o período de permiso, levará a cabo a reincorporación ao día seguinte da súa finalización.

CAPÍTULO VI

Retribucións

Sección Primeira **Estrutura legal do salario**

Artigo 40. Conceptos salariais

A estrutura legal do salario nas Caixas de Aforros quedará composta da seguinte forma:

- a) Soldo ou salario base
- b) Complementos do salario base:
 1. Antigüidade
 2. Complementos de posto de traballo
 3. Complementos de calidade e cantidade de traballo
 4. Pagas estatutarias: de estímulo á produción e de participación nos beneficios dos resultados administrativos
 5. Outros complementos de vencemento periódico superior ao mes
 6. Complemento de residencia

Sección Segunda **Salario ou soldo base**

Artigo 41. Escala salarial (salario ou soldo base)¹¹

Ano 2007

1. A escala salarial anual vixente o 31 de decembro de 2006, referida a doce mensualidades, que se recolle no anexo I deste convenio, incrementarase no 2% (IPC estimado polo Goberno do Estado español para o 2007), con efectos a partir do 1 de xaneiro de 2007, e para o período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2007.
2. *Revisión salarial:* no caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) publicado polo INE rexistrase o 31 de decembro de 2007 un incremento superior ao IPC a que se refire o punto 1 deste artigo, sobre 31 de decembro de 2006, efectuarase unha revisión salarial axiña que se constate oficialmente a dita

circunstancia, no exceso sobre o indicado índice, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2007, xirando tal incremento sobre a táboa salarial vixente o 31 de decembro de 2006, e servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2008.

Esta revisión, de se producir, xirará, tamén no seu caso, sobre o complemento de funcións de portelo, complemento de choferes e a contía variable por nivel retributivo do complemento convenio.

3. *Cláusula de garantía:* garántense en todas as Caixas as cantidades anuais absolutas que resultan para cada nivel retributivo, como consecuencia do incremento porcentual do IPC real para 2007, de acordo co establecido nos números 1 e 2 no seu caso, aplicado sobre as mensualidades e gratificacións previstas neste convenio.

11

ANO	CONVENIO	INCR. PACTADO	INCR. FINAL	IPC REAL
1982		11 %	14,79 %	14 %
1983	XIII	10,75 %	10,75 %	12,2 %
1984		7,75 %	7,75 %	9 %
1985	Sen convenio (*)	8,1 %	8,1 %	8,1 %
1986		8,56 %	8,7 %	8,25 %
1987	XIV	6,5 %	6,5 %	4,6 %
1988	P. Extraestatutario (**)	5,5 %	8,05 %	5,85 %
1989		5,25 %	9,15 %	6,9 %
1990		8 %	8 %	6,5 %
1991	1990-91	7 %	7 %	5,5 %
1992		6 %	6,3 %	5,3 %
1993	1992-94	(IPC + 1) %	5,9 %	4,9 %
1994		(IPC + 0,75) %	5,05%	4,3 %
1995		(IPC - 0,75) %	3,55 %	4,3 %
1996	1995-97	(IPC - 0,50) %	2,7 %	3,2 %
1997		IPC	2 %	2 %
1998			1,4 %	1,4 %
1999	1998-2000	IPC	2,9 %	2,9 %
2000			4 %	4 %
2001		2,9 %	2,9 %	2,7 %
2002	2001-02	IPC	4 %	4%
2003			2,6 %	2,6 %
2004	2003-06	IPC	3,2%	3,2%
2005			3,7%	3,7%
2006			2,7%	2,7%
2007	2007-10	IPC	4,2%	4,2%

(*) A Comisión negociadora tras o XIII convenio non se constituíu formalmente ata o ano 1986, co que os acordos para 1985 adoptáronse xa o ano seguinte.

(**) En 1988-89 non houbo convenio estatutario, senón un de eficacia limitada e múltiples acordos caixa a caixa de aplicación daquel.

Ano 2008

4. A escala salarial anual vixente o 31 de decembro de 2007, referida a doce mensualidades, incrementarase no IPC estimado polo Goberno do Estado español para o 2008, con efectos a partir do 1 de xaneiro do devandito ano, e para o período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2008.
5. *Revisión salarial:* no caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) publicado polo INE, rexistrase o 31 de decembro de 2008 un incremento superior ao IPC a que se refire o punto 4 deste artigo, sobre 31 de decembro de 2007, efectuarase unha revisión salarial axiña que se constate oficialmente a dita circunstancia, no exceso sobre o indicado índice, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2008, xirando tal incremento sobre a táboa salarial vixente o 31 de decembro de 2007, e servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2009.

Esta revisión, de se producir, xirará, tamén no seu caso, sobre o complemento de funcións de portelo, complemento de choferes e a contía variable por nivel retributivo do complemento convenio.

6. *Cláusula de garantía:* garántense en todas as Caixas as cantidades anuais absolutas que resultan para cada nivel retributivo, como consecuencia do incremento porcentual do IPC real para 2008, de acordo co establecido nos números 4 e 5 no seu caso, aplicado sobre as mensualidades e gratificacións previstas neste convenio.

Ano 2009

7. A escala salarial anual vixente o 31 de decembro de 2008, referida a doce mensualidades, incrementarase no IPC estimado polo Goberno do Estado español para o 2009, con efectos a partir do 1 de xaneiro do devandito ano, e para o período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2009.
8. *Revisión salarial:* no caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) publicado polo INE rexistrase o 31 de decembro de 2009 un incremento superior ao IPC a que se refire o punto 7 deste artigo, sobre 31 de decembro de 2008, efectuarase unha revisión salarial axiña que se constate oficialmente a dita circunstancia, no exceso sobre o indicado índice, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2009, xirando tal incremento sobre a táboa salarial vixente o 31 de decembro de 2008, e servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2010.

Esta revisión, de se producir, xirará, tamén no seu caso, sobre o complemento de funcións de portelo, complemento de choferes e a contía variable por nivel retributivo do complemento convenio.

9. *Cláusula de garantía:* garántense en todas as Caixas as cantidades anuais absolutas que resultan para cada nivel retributivo, como consecuencia do incremento porcentual do IPC real para 2009, de acordo co establecido nos números 7 e 8 no seu caso, aplicado sobre as mensualidades e gratificacións previstas neste convenio.

Ano 2010

10. A escala salarial anual vixente o 31 de decembro de 2009, referida a doce mensualidades, incrementarase no IPC estimado polo Goberno do Estado español para o 2010, con efectos a partir do 1 de xaneiro do dito ano, e para o período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2010.

11. *Revisión salarial:* no caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) publicado polo INE rexistrase o 31 de decembro de 2010 un incremento superior ao IPC a que se refire o punto 10 deste artigo, sobre 31 de decembro de 2009, efectuarase unha revisión salarial axiña que se constate oficialmente a dita circunstancia, no exceso sobre o indicado índice, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2010, xirando tal incremento sobre a táboa salarial vixente o 31 de decembro de 2009, e servindo, por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2011.

Esta revisión, de se producir, xirará, tamén no seu caso, sobre o complemento de funcións de portelo, complemento de choferes e a contía variable por nivel retributivo do complemento convenio.

12. *Cláusula de garantía:* garántense en todas as Caixas as cantidades anuais absolutas que resultan para cada nivel retributivo, como consecuencia do incremento porcentual do IPC real para 2010, de acordo co establecido nos números 10 e 11 no seu caso, aplicado sobre as mensualidades e gratificacións previstas neste convenio.

13. A Comisión Mixta Interpretativa dará publicidade da escala salarial oficial e definitiva dos anos 2007, 2008, 2009 e 2010, así como das contías do complemento de funcións de portelo, complemento de choferes e a contía variable por nivel retributivo do complemento convenio.

Sección terceira

Complementos salariais

Artigo 42. Aumentos por antigüidade: trienios

1. Devindicarán trienios todos os empregados adscritos aos niveis do I ao VIII do grupo profesional 1, así como os empregados adscritos aos niveis I e II do grupo profesional 2 e o persoal de limpeza.
2. O importe anual dos trienios obterase aplicando o coeficiente do 4% sobre o total das escalas de soldos correspondentes ao nivel respectivo ou, se é o caso, categoría para extinguir.
3. Os trienios e, en xeral, todos os aumentos por tempo de servizos, percibiranse desde o primeiro día do mes seguinte ao que se cumpran.
4. A acumulación dos incrementos por antigüidade non poderá, en ningún caso, supor máis do 45% da base sobre a que vén xirando, en cada caso, o complemento persoal por antigüidade.
5. O total destes trienios revalorizarase conforme os criterios establecidos para a actualización do salario base.
6. Polo que se refire aos novos soldos en caso de ascenso, os empregados percibirán o soldo correspondente ao novo nivel, máis o importe dos trienios que tivesen devindicados nos niveis de procedencia, sen prexuízo do establecido nas disposicións transitorias oitava, novena e décima do convenio colectivo 2003-2006. Igual trato recibirá o persoal do grupo 2 que acceda ao grupo 1. Se no momento do ascenso o empregado tivese corrida unha fracción de trienio, recoñeceráselle o importe daquela efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente ao nivel ou categoría extinguida de procedencia, computándose por fraccións mensuais.

Artigo 43. Complemento convenio

1. Os empregados das Caixas de Aforros percibirán un complemento salarial de devindicación anual que se satisfará por unha soa vez no primeiro trimestre de cada ano, en virtude da polivalencia e a definición funcional contida neste convenio cuxo importe total anual está integrado por dúas contías:

- a) Unha contía lineal cuxos importes se fixan en 255 € para o ano 2007, 270 € para 2008, 285 € para 2009 e 300 € para 2010.¹²
- b) Unha contía variable por nivel retributivo, cuxo importe se fixa de conformidade coa táboa seguinte (valores do 31 de decembro de 2006). O incremento para os anos 2007, 2008, 2009 e 2010, a partir do 1 de xaneiro de cada ano, calcularase conforme os criterios establecidos para a actualización e revisión, cando cumpra, do salario base.

GRUPO 1	Complemento convenio
NIVEIS	variable por nivel retributivo
I	574,15
II	483,39
III	429
IV	405,66
V	392,76
VI	379,86
VII	362,65
VIII	350,49
IX	332,16
X	316,58
XI	282,33
XII	241,35
XIII	193,08

GRUPO 2	Complemento convenio variable
NIVEIS	por nivel retributivo
I	305,44
II	289,24
III	272,89
IV	239,09
V	228,86
Persoal limpeza (por horas)	228,86

2. O citado complemento non terá carácter pensionable nin se terá en conta para os efectos de incremento por antigüidade (trienios).
3. Os importes de ambas as contías establecidos para o ano 2010 revisaranse, a partir do 1 de xaneiro do ano 2011, conforme os criterios que se establezan para a actualización do salario base.

¹²

Importes establecidos no Convenio 2003-2006: 180 € en 2004, 210 € en 2005 e 240 € en 2006.

Artigo 44. Complemento de máquinas

Os empregados que durante a súa xornada laboral estean exclusivamente á fronte de máquinas especiais de estatística, contabilidade, liquidadoras ou facturadoras, ou calquera outras, que esixisen especialización técnica para o seu manexo, percibirán unha gratificación de 6,01 euros mensuais.

No caso de que á fronte das referidas máquinas estivesen dous ou máis empregados, esa gratificación repartirase entre eles proporcionalmente ao tempo traballado por cada un.

As Caixas están facultadas para establecer tres quendas coas ditas máquinas, sempre e cando a duración do traballo dos empregados non exceda da xornada normal e, se for o caso, con aboamento das recargas legais correspondentes. A quenda de noite será voluntaria. Iso non será obstáculo para que as Caixas poidan establecer quendas de noite co persoal admitido para este fin.

Artigo 45. Complemento de nocturnidade

Os empregados cuxo horario de traballo estea comprendido na súa totalidade entre as vinte e dúas horas e as seis horas do día seguinte, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa natureza, devindicarán este complemento cuantificado no 10% dos conceptos retributivos que lle poidan corresponder dos establecidos no artigo 40 deste convenio colectivo, ou ben no 25% do salario base se, postas en comparación as dúas contías, esta última resultase superior a aquela.

Aqueles cuxo horario de traballo estea comprendido parcialmente no devandito período, percibirán o complemento en proporción ás horas de traballo incluídas no aludido período.

Os que, de xeito periódico ou circunstancial, se atopen nalgunha das situacións previstas nos parágrafos anteriores, percibirán o complemento na forma establecida neles.

Artigo 46. Complemento de penosidade

1. O persoal que manexa máquinas vinculadas ao ordenador, a través da obtención de soportes procesables ou por conexión directa con el, con dedicación exclusiva a este tipo de traballo, percibirá, en concepto de complemento de

penosidade, o 15% do salario base do nivel XII en cada unha das doce mensualidades e nas gratificacións e pagas extraordinarias establecidas neste convenio colectivo.

2. Non percibirá este complemento de penosidade aquel persoal que dedique a súa xornada de traballo a terminais SICA, compensación, portelo e/ou calquera outro traballo de natureza análoga.
3. Respectaranse os sistemas de aplicación actualmente existentes nas Caixas de Aforros.

Artigo 47. Complemento de funcións de portelo

O persoal do grupo 2 que realice funcións de portelo percibirá un complemento polas devanditas funcións, cuxa contía é de 368,10 €/ano.

O incremento para os anos 2007, 2008, 2009 e 2010 calcularase consonte os criterios establecidos para a actualización do salario base. Os mesmos criterios aplicaranse no suposto de revisión salarial, cando cumpra.

Artigo 48. Complemento de choferes

A contía que por este concepto rexe na actualidade é de 400,13 €/ano.

O incremento para os anos 2007, 2008, 2009 e 2010 calcularase consonte os criterios establecidos para a actualización do salario base. Os mesmos criterios aplicaranse no suposto de revisión salarial, cando cumpra.

Artigo 49. Complemento de residencia

O persoal que preste os seus servizos en Ceuta e Melilla, Canarias e Baleares, percibirá un complemento de residencia equivalente, polo menos, ao 100% nas dúas primeiras e do 50 e 30%, respectivamente, nas últimas, do salario base, sen que para ningún efecto se considere, non obstante, como tal.

O complemento extrasalarial incorporado ao salario base, actualizado coas porcentaxes sucesivas de incremento deste, non afectará, canto ao seu cómputo, ao complemento de residencia.

Artigo 50. Pagas estatutarias

O persoal das Caixas de Aforros recibirá as seguintes pagas:

- 1. Estímulo á produción:** en concepto de estímulo á produción percibirá dúas mensualidades, que se farán efectivas, como máximo, dentro do cuarto trimestre de cada ano.
- 2. Participación nos beneficios dos resultados administrativos:** segundo os resultados administrativos do exercicio aprobado polos respectivos consellos, e tomando como base a metade da suma dos saldos de impositivos e reservas dos balances na data do 31 de decembro do exercicio anterior e do ultimamente finalizado, as Caixas concederán ao seu persoal unha participación cuantificada segundo a escala seguinte:
 - unha mensualidade se os resultados representan desde 0,50% ao 2% da dita base,
 - unha mensualidade e media, se fosen iguais ou superiores ao 2%.
3. Con independencia do establecido no punto anterior, aboarase unha mensuralidade e media calquera que sexan os resultados administrativos do exercicio económico aprobado polo Consello de Administración.
4. Pódense ratear estas pagas sempre que exista acordo coa representación legal dos traballadores.

Artigo 51. Complementos de vencemento periódico superior ao mensual

Con ocasión das festas de Nadal e no mes de xullo, todo o persoal percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria, unha cantidade equivalente a un soldo mensual, que se aboará antes do día 20 do mes respectivo.

Pódense ratear estas pagas sempre que exista acordo coa representación legal dos traballadores.

Artigo 52. Proporcionalidade da devindicación

O persoal que ingrese ou cese ao longo do ano terá dereito ás pagas estatutarias e gratificacións extraordinarias en proporción ao tempo traballado durante o período de devindicación de cada unha delas.

Sección Cuarta

Conceptos non salariais

Artigo 53. Efectividade

Os efectos económicos dos conceptos que a seguir se relacionan entrarán en vigor a partir do día seguinte á publicación deste convenio colectivo no *Boletín Oficial do Estado*.

Artigo 54. Quebrantamento de moeda

Salvo nas institucións en que as diferenzas de efectivo de caixa vaian a cargo da entidade, a compensación económica por quebrantamento de moeda ao persoal que efectúe pagamentos e cobramentos no portelo e soporte pola súa conta e risco as diferenzas económicas por erros no seu labor, cando o empregado maneixe directa e fisicamente diñeiro en efectivo, serán as seguintes:

Oficina	2008 (€ /ano)	2009 (€ /ano)	2010 (€ /ano)
Tipo 1 Saldo de aforro medio anual inferior a 300.506,05 €	451	465	479
Tipo 2 Saldo de aforro medio anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	510	525	541
Tipo 3 Saldo de aforro medio anual de máis de 601.012,1 €	578	595	613

Artigo 55. Outros conceptos non salariais

Os conceptos relativos a axudas de custo, quilometraxe e axuda de estudos, non salariais consonte a normativa vixente, regúlanse pola normativa específica que se establece neste convenio colectivo.

Axudas de custo: as contías quedan establecidas nas seguintes cantidades

Axudas de custo	2008 (€)	2009 (€)	2010 (€)
Axuda de custo completa	64,65	66,59	68,59
Media axuda de custo	32,32	33,29	34,29

Quilometraxe: as contías quedan establecidas nas seguintes cantidades

Quilometraxe	2008 (€)	2009 (€)	2010 (€)
Quilometraxe	0,29	0,30	0,31

Artigo 56. Cláusula especial de desvinculación

As Caixas de Aforros que, a xuízo da Comisión Mixta Interpretativa, non poidan aplicar as cláusulas deste convenio por mor da súa situación económica negativa acreditada de xeito fidedigno e oficial, poderán acordar coa representación laboral a adecuación dos incrementos pactados á súa situación, co fin de que se axusten aos postulados de xustiza e á mellor utilización para o ben das Caixas e do seu persoal.

CAPÍTULO VII

Excedencias

Artigo 57. Excedencias

- 1. Excedencia voluntaria.** O traballador cunha antigüidade na empresa de, polo menos, un ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor de catro meses e non maior de cinco anos. No prazo dun mes, a entidade deberá emitir unha resposta que será sempre favorable cando se trate de terminación de estudos, esixencias familiares de ineludible cumprimento e outras causas análogas. Concederáse sen dereito a soldo nin a indemnización ningunha, e non poderá utilizarse para pasar a outra entidade de aforro, banca, caixas rurais ou similares; se así o fixeren, perderán os seus dereitos de reingreso. En casos debidamente xustificadas, as Caixas concederán prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sen que a excedencia inicial concedida e as súas posibles prórrogas pasen, en conxunto, dos cinco anos. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, polo menos, con quince días de antelación ao termo do gozo da excedencia inicial ou das súas prórrogas. Este dereito só poderá ser exercitado polo mesmo empregado se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.
- 2. Excedencia forzosa.** Concederanse excedencias forzosas, sen dereito a soldo nin indemnización ningunha, aos empregados que fosen designados ou elixidos para cargos públicos que imposibiliten a asistencia ao traballo. A duración desta excedencia será esixida polo desempeño do cargo que a motiva, reintegrándose ao final dela ao posto que tiña con anterioridade, aínda que deberá solicitarse dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, contados desde a data de nacemento ou, se for o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, os traballadores para atender ao coidado dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia prevista neste apartado, cuxo período de duración poderá utilizarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.¹³

Neste suposto de excedencia, o empregado conservará durante o primeiro ano de excedencia o dereito á axuda de gardería ou á axuda para a formación de fillos de empregados.

4. **Excedencia formativa.** Os traballadores con, polo menos, dous anos de prestación de servizos activos acreditados na Caixa terán dereito a unha excedencia de ata un máximo dun ano de duración para realizaren estudos superiores, máster ou doutoramentos relacionados coas actividades formativas que dan dereito á axuda de estudos de empregados. Neste suposto, conservarán o dereito á reserva do seu posto de traballo. Este dereito só poderá ser exercitado novamente polo mesmo traballador se transcorreron sete anos desde o final da anterior excedencia.

13

OUTROS CONTIDOS DO ACTUAL ARTIGO 46.3 DO ESTATUTO DOS TRABALLADORES:

Cando un novo suxeito causante der dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se for o caso, se viñera gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia consonte o establecido neste artigo será computable para os efectos de antigüidade, e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Parágrafo engadido pola Lei 40/2003, do 18 de novembro: *Non obstante, cando o traballador forme parte dunha familia que teña recoñecida oficialmente a condición de familia numerosa, a reserva do seu posto de traballo estenderase ata un máximo de 15 meses cando se trate dunha familia numerosa de categoría xeral, e ata un máximo de 18 meses se se trata de categoría especial.*

5. Os excedentes voluntarios deberán solicitar o reingreso no último mes do prazo de duración da súa excedencia, e os que non o fagan perderán todos os seus dereitos.

O empregado excedente conservará só un dereito preferente ao reingreso na vacante de funcións iguais ou similares ás súas que houberse ou se producise na entidade.

Cando non se cubran as vacantes producidas polos excedentes voluntarios, ocuparanas axiña que soliciten o seu reingreso; noutro caso, deberán esperar a que se produzan as vacantes.

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

6. Suspensión con reserva do posto de traballo:

- 6.1. Ao cesaren as causas legais de suspensión, o traballador terá dereito á reincorporación ao posto de traballo reservado, en todos os supostos a que se refire o número 1 do artigo 45 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, agás nas suspensións por mutuo acordo das partes e as consignadas validamente no contrato individual de traballo, nas que rexerá o pactado.

- 6.2. No suposto de incapacidade temporal, cesará o dereito de reserva se o traballador é declarado en situación de invalidez permanente total ou absoluta ou grande invalidez, de acordo coas leis vixentes sobre Seguridade Social.

- 6.3. Nos supostos de suspensión por prestación do servizo militar ou substitutivo, ou exercicio de cargo público representativo, o traballador deberá reincorporarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir da cesación no servizo, cargo ou función.

- 6.4. No suposto de parto, a suspensión terá a duración e distribución que estableza a lexislación vixente.¹⁴

Actual redacción (segundo a LO 3/2007, do 22 de marzo) do artigo 48, puntos 4 e 5 do Estatuto dos Traballadores, coas modificacións establecidas pola lexislación sobre conciliación da vida familiar e laboral e sobre prevención de riscos laborais:

4. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizara ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá usar todo ou, se for o caso, a parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte deste a parte que a nai puidera gozar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, salvo que, unha vez rematadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicite reincorporarse ao seu posto de traballo.

Non obstante o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de traballaren ambos os proxenitores, a nai, ao se iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir usando o período de suspensión por maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta estea en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a dita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que lle correspondería á nai, o que será compatible co exercicio do dereito recoñecido no artigo seguinte.

Nos casos de parto prematuro e naquéloutros en que, por calquera outra causa, o bebé deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o período de suspensión poderá computarse, por pedimento da nai, ou se esta faltar, do outro proxenitor, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense dese cómputo as seis semanas posteriores ao parto, de suspensión obrigatorio do contrato da nai.

Nos casos de partos prematuros con falta de peso e aquéloutros en que o bebé precise, por algunha condición clínica, hospitalización a seguir do parto, por un período superior a sete días, o período de suspensión ampliarase en tantos días como o nado permaneza hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, e nos termos en que regulamentariamente se desenvolva.

Nos supostos de adopción e de acollemento, de acordo co artigo 45.1.d desta lei, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do segundo. A dita suspensión producirá os seus efectos, a elección do traballador, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, provisional ou definitivo, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

De traballaren ambos os proxenitores, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes no poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos parágrafos anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiples.

No suposto de discapacidade do fillo ou do menor adoptado ou acollido, a suspensión do contrato a que se refire este apartado terá unha duración adicional de dúas semanas. De traballaren ambos os proxenitores, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de xeito ininterrompido.

Os períodos aos que se refire este apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo do acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Axudas, préstamos e anticipos

Artigo 58. Axuda de gardería

1. A axuda de gardería percibirase por cada fillo menor de 3 anos, en tres pagamentos, correspondendo o primeiro ao ano de nacemento e o último ao ano en que cumpra 2 anos.
2. Esta axuda farase efectiva na nómina do mes de setembro. No caso de que o nacemento se produza despois do mes de setembro, aboarase antes do 31 de decembro.
3. Esta axuda percibirase durante o primeiro ano de excedencia por maternidade ou paternidade, adopción e acollemento.
4. A percepción desta axuda é incompatible, no mesmo período e polo mesmo fillo, coa prevista como axuda de formación para fillos de empregados, sen que en ningún caso entre as dúas se superen os vinte e cinco pagamentos.
5. A determinación dos importes que se han aboar por estes conceptos levarase a cabo do seguinte xeito:

Axuda gardería	2008 (€/ano)	2009 (€/ano)	2010 (€/ano)
Axuda gardería	750	800	850

Artigo 59. Axudas para a formación de fillos de empregados

1. A axuda percibirase por cada un dos fillos do empregado desde o ano en que cumpra a idade de 3 anos ata o ano en que cumpra a idade de 25 anos, excluindo do cómputo para a percepción desta axuda aqueles fillos de empregados perceptores de rendas superiores ao salario mínimo interprofesional, das que se deducirá a axuda alimentaria xudicialmente recoñecida nos supostos de disolución matrimonial.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso neste apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Os traballadores beneficiaranse de calquera mellora nas condicións de traballo á que puidesen ter dereito durante a suspensión do contrato nos supostos a que se refire este apartado, así como nos previstos no seguinte apartado e no artigo 48 bis.

5. No suposto de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, nos termos previstos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a suspensión do contrato rematará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou o lactante cumpra nove meses, respectivamente, ou, en ambos os casos, cando desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

2. Esta axuda farase extensiva aos fillos de empregados xubilados e aos orfos de empregados falecidos, cos límites establecidos no punto anterior.
3. Esta axuda percibirase durante o primeiro ano de excedencia por maternidade ou paternidade, adopción e acollemento.
4. Os gastos anuais, debidamente xustificados, que ocasionen a educación especial de minusválidos físicos, psíquicos ou sensoriais, serán atendidos en todo caso ata os importes sinalados posteriormente e mentres esta situación sexa recoñecida como tal pola Seguridade Social, SEREM ou por outras institucións dedicadas especificamente a estas atencións.
5. A axuda para a formación regulada neste artigo incrementarase nun 100% se o fillo do empregado cursar estudos primarios, a partir de 5.º de primaria, ESO e bacharelato ou equivalentes aos anteriores oficialmente recoñecidos, formación profesional, ensinanzas técnicas de grao medio e asimiladas e ensino superior, e os ditos estudos tivesen que cursarse nunha praza distinta da do domicilio habitual do empregado, pasando a noite fóra del.
6. Esta axuda farase efectiva na nómina do mes de setembro.
7. A determinación dos importes que se han aboar por estes conceptos, a partir da entrada en vigor do convenio, levarase a cabo do seguinte xeito:

Axuda formación fillos de empregados	2008 (€/ano)	2009 (€/ano)	2010 (€/ano)
Réxime xeral	450	470	480
Axuda para minusválidos	3.000	3.100	3.200

8. A Comisión Mixta Interpretativa do Convenio interpretará o establecido neste artigo de acordo coas eventuais alteracións que puidesen producirse como consecuencia da adaptación dos estudos universitarios aos criterios establecidos en Boloña pola Unión Europea.

Artigo 60. Axuda para estudos de empregados

1. Aos empregados que cursen os estudos abaixo indicados, aboaráselles o 90% dos custos anuais dos libros e a matrícula debidamente xustificadas deses estudos, cun máximo, por ambos os conceptos, de 1.800 euros anuais.
Os estudos que darán lugar ao recoñecemento do dereito antes enunciado deberán ter uns contidos académicos vinculados coa actividade propia das Caixas ou prioritarios do posto de traballo que o empregado desempeñe.¹⁵ Os estudos acollidos a esta axuda, coas condicións sinaladas, son os seguintes:
 - a) Estudos universitarios, calquera que sexa o seu grao.
 - b) Estudos de posgrao, sexan oficiais ou non, sempre que teñan lugar en entidades educativas de recoñecido prestixio avalado por publicacións especializadas.
 - c) Estudos de 2.º de bacharelato ou curso que permita o acceso á Universidade. Neste caso, a axuda de estudos poderá ser substituída pola axuda para formación de fillos de empregados.
2. Condicións para percibir a axuda:
 - a) Acreditar en todos os casos de xeito fidedigno, a xuízo discrecional da Caixa, o feito de recibir formación docente.
 - b) Cando sexa beneficiario de calquera sistema de bolsas, as Caixas só están obrigadas a aboar as diferenzas entre a contía destas e as que lles correspondese aboar de acordo con este convenio colectivo.
3. Forma de pagamento: a axuda para estudos de empregados percibirase na súa totalidade no primeiro trimestre do curso escolar, logo da xustificación.
4. Perda do dereito á axuda económica para estudos: a perda de tres cursos alternos dará lugar á supresión definitiva da axuda económica, salvo causas xustificadas de forza maior. A perda dun curso en dous anos consecutivos dará lugar á supresión da axuda, salvo causa xustificada de forza maior, renovándose a axuda ao que se aprobe o curso. A supresión será definitiva, no caso de se repetir o mesmo suposto que deu orixe á perda temporal da axuda.
Nos casos de 2.º de bacharelato, ingresos en escolas especiais e universidades, será potestativo das Caixas ampliar ao dobre os prazos anteriormente marcados.

15

Ver, no anexo 2 do Convenio 2007-2010, o acordo 3.º da acta final, sobre os contidos académicos a que se refire este artigo.

5. A Comisión Mixta Interpretativa do Convenio interpretará o establecido neste artigo de acordo coas eventuais alteracións que puidesen producirse como consecuencia da adaptación dos estudos universitarios aos criterios establecidos en Boloña pola Unión Europea.

Artigo 61. Anticipos

1. **Anticipos sociais:** as Caixas concederánlle ao seu persoal anticipos reintegrables sen xuro, co obxecto de atender necesidades perentorias, plenamente xustificadas.

Os motivos dos anticipos clasifícanse e especificáanse do modo seguinte:

- a) Intervencións cirúrxicas e gastos médicos en xeral, tanto dos empregados como dos familiares ao seu cargo.
- b) Gastos orixinados con ocasión de contraer matrimonio.
- c) Circunstancias críticas familiares.
- d) Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivenda.
- e) Sinistros tales como incendios, roubos, etc., que causen danos na vivenda permanente ou nos bens de uso necesario.
- f) Adopción de fillos.
- g) Gastos derivados de ser vítima de violencia de xénero.
- h) Gastos ocasionados para cubrir necesidades asistenciais de familiares dependentes.
- i) Calquera outra situación análoga, así como aqueloutras cuxo obxecto sexa atender necesidades perentorias en xeral plenamente xustificadas.

No ámbito interno de cada Caixa determinaránse as condicións en que deben outorgarse os ditos anticipos, aínda que se establece que a contía non será superior a seis mensualidades, computados todos os conceptos que integran a nómina e referidos ao mes en que se promove a solicitude. Se o empregado de que se trate opta por menor importe total resultante daquelas, obterá a cantidade que el sinale.

En canto á amortización, efectuarase mediante a entrega mensual do 10% dos seus haberes.

2. Anticipo mensual: sen prexuízo do disposto no punto anterior, os empregados e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos a conta do traballo xa realizado.

Artigo 62. Préstamo para a adquisición de vivenda habitual

1. Poderán solicitar este préstamo para a adquisición de vivenda habitual, por unha soa vez na súa vida laboral na entidade, os empregados fixos en activo, unha vez superado o período de proba na entidade. Non será causa de denegación o feito de dispor de vivenda, se esta non fose financiada con préstamo de empregado da entidade.
2. A cantidade máxima que se conceda será a que resulte do valor da vivenda, incrementado nos gastos inherentes á súa adquisición, que deberán ser suficientemente xustificadas, sen exceder en ningún caso o importe de cinco anualidades, considerando estas integradas polos conceptos sinalados no artigo 40 deste convenio colectivo que lle poidan corresponder máis a axuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, a contía que resulte non poderá ser inferior a 186.000 € ou cinco anualidades de nivel X, calculadas conforme a táboa salarial vixente en cada momento, se for superior.
3. Formalizarase cun tipo de xuro variable, e o tipo de xuro permanecerá fixo durante cada semestre natural. Será do 70% do EURIBOR, ou índice que o substitúa. Operarán, neste caso, os límites máximo e mínimo do 5,25% e do 1,50% respectivamente.
4. O prazo de devolución dos préstamos que se formalicen será de trinta e cinco anos máximo, prazo que, en ningún caso, poderá superar a data na que o empregado cumpriría os 70 anos de idade. No caso de que a data de vencemento do préstamo sexa posterior aos 65 anos de idade, a Caixa poderá esixir garantía hipotecaria.
5. Para a determinación do tipo de xuro aplicable, tomaranse como referencia os tipos publicados no BOE polo Banco de España como «referencia interbancaria a un ano» (EURIBOR), correspondentes ao mes de outubro do ano anterior (publicado en novembro), e ao mes de abril (publicado no mes de maio). As revisións do tipo de xuro aplicable efectuaranse nos meses de xaneiro e xullo de cada ano.
6. O valor da vivenda será o que conste na documentación acreditativa da compra da vivenda, constatado de xeito fidedigno polo perito taxador da Caixa.
7. A devolución do capital e xuros do préstamo efectuarase mensualmente mediante cota de amortización crecente dun 2% anual, salvo que o traballador opte polo sistema de cota fixa.

8. Unha vez efectuada a solicitude, debidamente documentada, a Caixa aboará o préstamo no prazo máximo de cinco meses, salvo causas xustificadas que serán comunicadas ao empregado.
9. A devolución do capital estará afianzada polas garantías que teña establecidas cada Caixa. A petición do empregado, e salvo no suposto previsto no número 4 anterior, poderase exercer a opción de garantía persoal; nese caso, a póliza do préstamo estará intervida por fedatario público.
10. Para a concesión do préstamo con garantía persoal, será indispensable concertar cunha entidade aseguradora, elixida polo empregado e aceptada pola institución, unha póliza de seguro de amortización de préstamo nos casos de falecemento ou incapacidade total, a favor da Caixa. O dito seguro deberá cubrir o pagamento do capital asegurado pendente de amortización en cada momento e deberá manterse en tanto subsista a vixencia do préstamo e forma de garantía.
11. Se o préstamo se formalizou mediante constitución dunha hipoteca, en caso de falecemento do prestameiro, os seus herdeiros (cónxuxe e fillos) continuarán beneficiándose do préstamo en idénticas condicións que se vivise o titular, ata que o menor dos fillos do matrimonio (se os houber) cumpra os 21 anos; neste momento, o importe pendente trasladaríase a un préstamo nas condicións normais.
12. Consideraranse causas de vencemento anticipado do préstamo, a venda ou arrendamento (sen autorización da entidade) da vivenda, o cesamento voluntario ou forzoso do empregado e a defunción deste.
En caso de adxudicación da vivenda a terceiros, en virtude de procedemento xudicial, a Caixa considerará vencido o préstamo e terá dereito a esixir a súa cancelación inmediata.
No suposto de rescisión da relación de traballo por renuncia ou despedimento, as Caixas aplicarán as condicións establecidas para os préstamos ordinarios.
13. Actualizarase o tipo de xuro nos casos de excedencia voluntaria solicitada con obxecto de levar a cabo unha actividade laboral remunerada por conta propia ou allea, sen prexuízo da modificación que igualmente poida establecerse nas garantías e formas de amortización do préstamo. Nestes supostos, fixarase o xuro preferente de cada Caixa.
14. A vivenda adquirida pode ser obxecto de comprobación pola Caixa, durante toda a vixencia da operación, cos fins previstos no punto 12.

15. O feito de lle dar ao capital prestado unha finalidade distinta á exposta na solicitude ou incumprir calquera das condicións establecidas nestas normas abonda para que a Caixa poida declarar vencida a operación.
16. En materia de préstamos para a adquisición de vivenda, respectaranse as condicións máis favorables existentes en cada entidade.

Artigo 63. Préstamo para o cambio de vivenda habitual

1. Os empregados fixos en activo, unha vez superado o período de proba na entidade, poderán solicitar, por unha soa vez na súa vida laboral na entidade, este préstamo para o cambio de vivenda habitual.
2. Para a concesión deste préstamo será requisito a venda da actual vivenda habitual e a cancelación do primeiro préstamo para a adquisición de vivenda habitual que se tivese concedido.
3. A cantidade máxima que se conceda será a que resulte da diferenza entre o prezo de adquisición da nova vivenda e o valor de taxación ou valor de venda (o maior dos dous) da actual, máis o capital pendente de amortizar se é o caso, incrementado nos gastos inherentes á súa adquisición, que deberán ser suficientemente xustificadas, sen exceder, en ningún caso, o importe de cinco anualidades, considerando estas integradas polos conceptos sinalados no artigo 40 deste convenio colectivo que lle poidan corresponder máis a axuda familiar. De ser de aplicación este segundo límite, a contía que resulte non poderá ser inferior a 186.000 € ou cinco anualidades de nivel X, calculadas conforme a táboa salarial vixente en cada momento, se for superior.
4. Formalizaranse a tipo de xuro variable, e o tipo de xuro permanecerá fixo durante cada semestre natural. Será do 70% do EURIBOR ou índice que o substitúa. Operarán, neste caso, os límites máximo e mínimo do 5,25% e do 1,50%, respectivamente.
5. O prazo de devolución dos préstamos que se formalicen será de trinta e cinco anos máximo, prazo que, en ningún caso, poderá superar a data na que o empregado cumpriría os 70 anos de idade. No caso de que a data de vencemento do préstamo sexa posterior aos 65 anos de idade, a Caixa poderá esixir garantía hipotecaria.
6. Para a determinación do tipo de xuro aplicable, tomaranse como referencia os tipos publicados no BOE polo Banco de España como «referencia interbanca-

ria a un ano» (EURIBOR), correspondentes ao mes de outubro do ano anterior (publicado en novembro), e ao mes de abril (publicado no mes de maio). As revisións do tipo de xuro aplicable efectuaranse nos meses de xaneiro e xullo de cada ano.

7. O valor da vivenda ao que se refire o apartado 3 deste artigo será o que conste na documentación acreditativa da compra da vivenda, constatado de xeito fidedigno polo perito taxador da Caixa.
8. A devolución do capital e xuros do préstamo efectuarase mensualmente mediante cota de amortización crecente dun 2% anual, salvo que o traballador opte polo sistema de cota fixa.
9. Unha vez efectuada a solicitude, debidamente documentada, a Caixa aboará o préstamo no prazo máximo de cinco meses, salvo causas xustificadas que se lle comunicarán ao empregado.
10. A devolución do capital estará afianzada polas garantías que teña establecidas cada Caixa. Por pedimento do empregado, e agás no suposto previsto no número 5 anterior, poderase exercitar a opción de garantía persoal; nese caso, a póliza do préstamo estará intervida por fedatario público.
11. Para a concesión do préstamo con garantía persoal, será indispensable concertar cunha entidade aseguradora, elixida polo empregado e aceptada pola institución, unha póliza de seguro de amortización de préstamo nos casos de falecemento ou incapacidade total, a favor da Caixa. Ese seguro deberá cubrir o pagamento do capital asegurado pendente de amortización en cada momento e deberá manterse en tanto subsista a vixencia do préstamo e forma de garantía.
12. Se o préstamo se formalizou mediante constitución de hipoteca, en caso de falecemento do prestameiro, os seus herdeiros (cónxuxe e fillos) continuarán gozando do préstamo en idénticas condicións que se vivise o titular, ata que o menor dos fillos do matrimonio (se os houber) cumpra os 21 anos; nese caso, o importe pendente trasladaríase a un préstamo nas condicións normais.
13. Consideraranse causas de vencemento anticipado do préstamo, a venda ou arrendamento (sen autorización da entidade) da vivenda, o cesamento voluntario ou forzado do empregado e a súa defunción.
 En caso de adjudicación da vivenda a terceiros, en virtude do procedemento xudicial, a Caixa considerará vencido o préstamo e terá dereito a esixir a súa cancelación inmediata.

No suposto de rescisión da relación de traballo por renuncia ou despedimento, as Caixas aplicarán as condicións establecidas para os préstamos ordinarios.

14. Actualizarase o tipo de xuro nos casos de excedencia voluntaria solicitada con fin de levar a cabo unha actividade laboral remunerada por conta propia ou allea, sen prexuízo da modificación que igualmente poida establecerse nas garantías e formas de amortización. Nestes supostos, fixarase o xuro preferente de cada Caixa.
15. A vivenda adquirida pode ser obxecto de comprobación pola Caixa, durante toda a vixencia da operación, para os fins previstos no punto 13.
16. O feito de lle dar ao capital prestado unha finalidade distinta á exposta na solicitude ou incumprir calquera das condicións establecidas nestas normas, abonda para que a Caixa poida declarar vencida a operación.
17. En materia de préstamos para cambio de vivenda, respectaranse as condicións máis favorables existentes en cada entidade.

Artigo 64. Préstamo social para atencións varias

Para outras necesidades non especificadas neste convenio colectivo, establécense préstamos para os empregados fixos en activo unha vez superado o período de proba na entidade, coas seguintes condicións:

- a) O capital máximo será o 25% da retribución anual que perciba o empregado polos conceptos que lle poidan corresponder dos establecidos no artigo 40 deste convenio colectivo, máis a axuda familiar.
- b) Non obstante, calquera empregado poderá obter ata a cantidade de 18.030,36 euros.
- c) O tipo máximo de xuro variable será o EURIBOR a un ano, co límite do xuro legal do diñeiro.
- d) Para a determinación do EURIBOR en anos sucesivos, tomarase como referencia o tipo publicado no BOE polo Banco de España como «referencia interbancaria a un ano» (EURIBOR), correspondente ao mes de outubro do ano anterior (publicado en novembro).
- e) Para os préstamos formalizados a partir da entrada en vigor deste convenio colectivo, o prazo de amortización será o que solicite o empregado cun máximo de oito anos.
- f) En materia de préstamos para atencións varias, respectaranse as condicións máis favorables que existan en cada entidade.

CAPÍTULO IX

Previsión social

Artigo 65. Réxime xeral

1. Os empregados das Caixas de Aforros, con independencia das prestacións que lles correspondan ao amparo da lexislación da Seguridade Social, gozarán dos beneficios que se sinalan nos seguintes artigos deste capítulo, nos termos e contías que neles se determinan.
2. No ámbito de cada Caixa de Aforros, mediante acordo coa representación dos traballadores, poderanse regular ou establecer sistemas de previsión social, substitutivos ou complementarios, distintos do establecido neste capítulo, que se rexerán polas súas propias disposicións específicas.
3. As entidades que, en aplicación do establecido na disposición adicional terceira do convenio colectivo para os anos 1998-2000, pactasen un sistema de previsión social, substitutivo ou complementario, distinto do establecido neste capítulo, rexeranse polas súas propias disposicións específicas.

Artigo 66. Complementos de prestacións e de pensións

1. Os complementos de pensión con cargo ás Caixas de Aforros serán a diferenza entre a cantidade resultante de aplicar aos salarios reais a porcentaxe que a propia Seguridade Social establece para o cálculo das pensións aboadas polo seu sistema, e a pensión mesma recoñecida pola Seguridade Social, coas únicas excepcións correspondentes á incapacidade temporal, maternidade, paternidade, viuvez, orfandade e en materia de xubilación, que se rexerán pola normativa específica establecida neste convenio.

As porcentaxes serán as seguintes:

- Incapacidade temporal, ata o 100% nos doce primeiros meses, o 87,50% na prórroga de seis meses e o 87,50% para o período que medie entre a alta médica por esgotamento da incapacidade temporal aos dezaotois meses e a resolución do INSS, ou organismo competente, pola que se declare a incapacidade permanente en calquera dos seus graos ou se denege esta con declaración de aptitude para o traballo, ata o mes trinta como máximo. Nos supostos en que a declaración de incapacidade permanente teña efectos retroactivos, poderase reclamar ou compensar pola

Caixa o pagamento realizado en exceso pola Caixa a través da liquidación por extinción do contrato ou calquera outra vía, con obxecto de evitar unha duplicidade de pagamentos polo mesmo período.

- Maternidade, 100%.
 - Paternidade, 100%.
 - Incapacidade permanente total para a profesión habitual, 55%.
 - Incapacidade permanente absoluta, 100%.
 - Viuvez, 50%.
 - Orfandade, 20%, ata alcanzar a idade de 20 anos.
 - Pensión en favor de familiares, 20%.
 - Grande invalidez, 150%.
2. Os complementos das prestacións e pensións concederanse con efectos desde a mesma data en que se recoñezan as da Seguridade Social, e nos mesmos casos e termos en que se outorguen estas.
 3. A base para o cálculo dos complementos das pensións estará constituída polos conceptos que establece o artigo 40 deste convenio colectivo, que lle poidan corresponder ao empregado, máis a axuda familiar, percibidos nos doce meses inmediatos anteriores ao mes en que se produza a xubilación, a incapacidade permanente total e absoluta, a grande invalidez ou o falecemento do empregado.

Artigo 67. Baixas por enfermidade

Con independencia dos complementos ás prestacións da Seguridade Social, previstos nos artigos anteriores, durante os tres primeiros días de ausencia do traballador por enfermidade dentro de cada ano natural, aboaráselle, con cargo á Caixa, o 80% da súa retribución real; con todo, abonaráselle o 100% da súa retribución real as dúas primeiras veces por ano natural en que concorra esta circunstancia, así como cando o estado de enfermidade sexa verificado por persoal médico designado pola institución.

Artigo 68. Control médico

A Caixa poderá verificar o estado de enfermidade ou incapacidade do empregado alegado por este para xustificar ausencia ao traballo, mediante un recoñecemento a cargo do persoal médico designado pola institución. A negativa do empregado ao devandito recoñecemento determinará a suspensión de beneficios económicos a cargo das Caixas para esas situacións.

Artigo 69. Incapacidade permanente, grande invalidez e defunción en acto de servizo

Cando a incapacidade permanente total ou absoluta ou grande invalidez, así como a defunción dun empregado sobreveña como consecuencia de accidente de traballo por violencias exercidas sobre el, achándose en acto de servizo, a institución complementará o importe que se asigne en concepto de pensión de invalidez, viuvez e orfandade a favor dos que del traian dereito, se é o caso, ata o 100% dos seus ingresos, cos aumentos que lle correspondesen durante o tempo que lle faltase para alcanzar a idade de 65 anos, para a aplicación das disposicións sobre xubilación por idade.

A cantidade que satisfará a institución será a que, por todos os conceptos retributivos establecidos, percíbise o empregado no momento do seu falecemento, deducida, se for o caso, a renda que puidese percibirse se o risco estivese cuberto por seguro obrigatorio de accidentes de traballo ou por calquera outro sistema de aseguranza establecido ou concertado pola institución.

Para estes efectos, se o seguro der lugar a unha entrega de capital, estimarase a renda nun 6% deste.

Artigo 70. Xubilación: complementos da pensión de xubilación. Norma xeral

1. O empregado que se xubile a partir dos 65 anos de idade, coa excepción que se establece no punto 2 deste artigo, terá dereito a que se complemente a pensión de xubilación que perciba pola Seguridade Social, ata alcanzar o 100% das súas retribucións de acordo co apartado 3 do artigo 66 deste convenio colectivo, descontando para o cálculo do complemento a diferenza entre o importe da pensión derivada da lexislación vixente ata a entrada en vigor da Lei 26/85 e a que se determinaría de acordo coa devandita lei.

Para os efectos do cálculo da diferenza anterior, a pensión que correspondería segundo o sinalado no parágrafo anterior, realizarase computando, en todo caso, as bases de cotización dos vinte e catro últimos meses cotizados inmediatamente anteriores na data do feito causante.

Iso non obstante, os complementos das prestacións e pensións concederanse con efectos desde a mesma data en que se recoñezan as da Seguridade Social e nos mesmos casos e termos en que se outorguen estas, de conformidade coas disposicións vixentes ao se producir o feito causante.

2. O persoal que ingrese nas Caixas de Aforros a partir do 23 de febreiro de 1972 deberá contar, polo menos, con vinte e cinco anos de servizos prestados como empregado no cadro de persoal da entidade para se poder acoller aos beneficios de xubilación establecidos neste artigo.
3. Se unha vez cumpridos os 65 anos de idade, e cando non concorran os requisitos para a xubilación obrigatoria establecidos no artigo 7 do convenio colectivo para os anos 2007-2010, a institución invita á xubilación o empregado e este a refusa, perderá o dereito ao complemento de pensión.^{16 BIS}
4. Persoal ingresado logo da entrada en vigor do XIV Convenio Colectivo (29 de maio de 1986).
 - 4.1 O persoal ingresado logo da entrada en vigor do XIV Convenio Colectivo (29 de maio de 1986), só terá a partir da súa xubilación os dereitos que en tal momento lle recoñeza a lexislación xeral da Seguridade Social que lle sexa aplicable, sen prexuízo do disposto no seguinte apartado.
 - 4.2 En favor dos empregados de novo ingreso a quen fai referencia o punto anterior, as entidades, co fin de que cando aqueles se fagan acredores da pensión de xubilación, consonte as disposicións vixentes, reciban unhas prestacións complementarias a ela, efectuarán unha achega ao instrumento de previsión social complementaria existente na Caixa, por un importe cuxa base para o ano 2008 é de 700 anuais, que se incrementará para os anos 2009 e 2010, conforme os criterios establecidos para a actualización do salario base. Os mesmos criterios aplicaranse no suposto de revisión salarial, cando cumpra.¹⁶

16

No XIV Convenio establécese unha cobertura dos complementos de xubilación distinta para o persoal de novo ingreso, sendo a súa evolución a seguinte:

<i>XIV CONVENIO</i>	<i>1986: 36.000 ptas. - 1987: 36.000 ptas.</i>
<i>PACTO EXTRAESTATUTARIO</i>	<i>1988: 40.000 ptas. - 1989: 40.000 ptas.</i>
<i>CONVENIO 1990-91</i>	<i>1990: 45.000 ptas. - 1991: 49.000 ptas.</i>
<i>CONVENIO 1992-94</i>	<i>1992: 65.000 ptas. - 1993: 70.000 ptas. - 1994: 75.000 ptas.</i>
<i>PRÓRROGA CONVENIO 92-94</i>	<i>1995: 75.000 ptas.</i>
<i>CONVENIO 1995-97</i>	<i>1996: 81.000 ptas. - 1997: 83.000 ptas.</i>
<i>CONVENIO 1998-2000</i>	<i>1998: 86.000 ptas. - 1999: 88.000 ptas. - 2000: 90.000 ptas.</i>
<i>CONVENIO 2001-02</i>	<i>2001: 95.000 ptas. (570,96 €) - 2002: 100.000 ptas. (601,01 €)</i>
<i>CONVENIO 2003-06</i>	<i>2003: 616,64 € - 2004: 636,37 € - 2005: 659,92 € - 2006: 677,74 €</i>

16 BIS

O artigo 7 do Convenio Colectivo 2007-2010 é o artigo 105 deste Texto Refundido.

Artigo 71. Xubilación: complementos da pensión de xubilación. Normas especiais

1. Ao persoal que, incorporado no cadro de persoal das Caixas de Aforros a partir do 23 de febreiro de 1972, estivera no cadro de persoal o 31 de decembro de 1981, confíreselle excepcionalmente o dereito ao complemento que lle correspondese de acordo co artigo 70.1 anterior e cos requisitos de idade e permanencia que a seguir se establecen:

Sesenta e cinco anos de idade e vinte e catro de servizos:	75%
Sesenta e cinco anos de idade e vinte e tres de servizos:	70%
Sesenta e cinco anos de idade e vinte e dous de servizos:	65%
Sesenta e cinco anos de idade e vinte e un de servizos:	60%
Sesenta e cinco anos de idade e vinte de servizos:	55%

2. O empregado con antigüidade anterior ao 23 de febreiro de 1972 terá dereito a que se lle complemente a pensión de xubilación que se lle recoñeza pola Seguridade Social, ao abeiro da disposición transitoria primeira, punto 9, da Orde do 18 de xaneiro de 1967, en relación co artigo 70.1 deste convenio colectivo, ata alcanzar a porcentaxe das súas retribucións, calculadas de acordo co artigo 66.3 deste convenio colectivo, e de conformidade coa seguinte escala:

Sesenta anos de idade:	60%
Sesenta e un anos de idade:	68%
Sesenta e dous anos de idade:	76%
Sesenta e tres anos de idade:	84%
Sesenta e catro anos de idade:	92%

3. Mantense a posibilidade de xubilación a partir dos 60 anos con vinte de servizos mínimos prestados na entidade. Neste caso, o empregado terá dereito a que se lle complemente a pensión de xubilación que se lle recoñeza pola Seguridade Social, ao abeiro da disposición transitoria primeira, punto 9, da Orde do 18 de xaneiro de 1967, en relación co artigo 70.1 deste convenio colectivo, ata alcanzar a porcentaxe das súas retribucións, calculadas de acordo co artigo 66.3 deste convenio colectivo, e de conformidade coa seguinte escala:

Sesenta anos de idade e vinte de servizos:	60%
Sesenta e un anos de idade e vinte e un de servizos:	68%
Sesenta e dous anos de idade e vinte e dous de servizos:	76%
Sesenta e tres anos de idade e vinte e tres de servizos:	84%
Sesenta e catro anos de idade e vinte e catro de servizos:	92%

Artigo 72. Pensión de invalidez: complemento a cargo das Caixas

O importe a cargo das Caixas de Aforros do complemento da pensión de invalidez resultará de aplicar o procedemento de cálculo contido no artigo 70.1 deste convenio colectivo.

Artigo 73. Pensións mínimas de xubilación

1. Acórdase a actualización ata o salario mínimo interprofesional das pensións de xubilación, para o seu cálculo inicial.
2. Para o persoal de limpeza e, en xeral, o persoal que sexa contratado a tempo parcial nas súas distintas modalidades, establecerase a proporcionalidade da pensión en función do horario de traballo realmente realizado.

Artigo 74. Complementos de pensións de viuvez, orfandade e en favor de familiares

1. **Viuvez:** as Caixas complementarán as pensións de viuvez que se perciban da Seguridade Social, ata alcanzar o 50% das bases que se fixan no artigo 66.3 deste convenio colectivo.
2. **Orfandade:** as pensións desta clase serán complementadas ata alcanzar os importes que resulten de aplicar as porcentaxes establecidas pola Seguridade Social sobre a base que se sinala no artigo 66.3 deste convenio colectivo e ata que o beneficiario cumpra a idade de 20 anos.
3. Nos supostos de percepción de pensión de viuvez e orfandade, a suma destas non poderá exceder do 100% do salario regulador do causante.
4. Os complementos de viuvez, orfandade e en favor de familiares, serán de aplicación ás situacións causadas por empregados xubilados ou en estado de incapacidade absoluta ou de grande invalidez.
5. As pensións en favor de familiares serán complementadas ata alcanzar os importes que resulten de aplicar as porcentaxes establecidas pola Seguridade Social sobre a base que se sinala no artigo 66.3 deste Convenio Colectivo.

Artigo 75. Revisión dos complementos de pensións

1. Anualmente, as Caixas revisarán os complementos das pensións de xubilación, viuvez, orfandade e incapacidade permanente total ou absoluta, ou grande invalidez causadas, en función da mesma porcentaxe de incremento salarial que se aplique anualmente para os empregados en activo, co tope do índice de prezos ao consumo.

A partir do 1 de xaneiro de 1992, a revisión dos complementos de pensións realízase de acordo cos seguintes criterios:

Se o IPC establecido polo Instituto Nacional de Estatística para o ano correspondente estiver entre un 0 e un 4%, actualizaranse os complementos de pensións no índice establecido; se exceder dun 4%, revisaranse os complementos de pensións nun 70% do IPC rexistrado, co límite mínimo do 4%, iso sen prexuízo dos límites previstos no parágrafo anterior.

2. O incremento das pensións debe efectuarse soamente sobre o complemento a cargo da Caixa e non, xa que logo, sobre a totalidade da pensión percibida polo interesado.
3. Proporcionalidade por tempo xubilado da primeira revisión: a primeira revisión que se efectuará ao persoal xubilado realizarase en proporción ao tempo que leve nesta situación.

Artigo 76. Seguro de vida

As entidades, agás aquelas que teñan outros sistemas establecidos iguais ou superiores, concertarán seguros colectivos de vida para os empregados que voluntariamente o desexen, por un capital asegurado de 9.015,18 euros sen distinción de niveis e sendo a súa cota un 50% con cargo á Institución, e o outro 50% a cargo do asegurado.

CAPÍTULO X

Premios, faltas e sancións

Artigo 77. Premios

As entidades premiarán a boa conduta e as calidades sobresaíntes dos seus empregados, singularmente cando se reflectan nun aumento de rendemento de traballo, nun mellor servizo ou en evitación dun dano evidente.

Sinalaranse como motivos dignos de premio os seguintes: espírito de sacrificio; espírito de fidelidade; afán de superación profesional.

O espírito de sacrificio consiste en realizar os servizos con entrega total de todas as facultades do empregado e con decidido propósito manifestado en feitos concretos de lograr a súa maior perfección a prol das entidades e do público, subordinando a iso a súa comodidade e ata ás veces o seu interese, sen que ninguén nin nada o esixa.

O espírito de fidelidade acredítase polos servizos continuados na institución, durante vinte e cinco anos, sen nota desfavorable no expediente persoal.

Consideraranse comprendidos no concepto de afán de superación profesional aqueles empregados que se sintan aburados a mellorar a súa formación teórica e práctica e a súa experiencia para seren máis útiles ou alcanzaren niveis superiores.

A iniciativa para a concesión do premio, concretando a súa causa ou motivo, correspóndelle ao superior inmediato do empregado, a este mesmo ou a calquera empregado. A solicitude transmitiráselle ao director xeral da Caixa, quen resolverá o que proceda.

Os premios poderán consistir en bolsas ou viaxes de perfeccionamento ou estudos, diminución dos anos necesarios para alcanzar o nivel retributivo superior, ascenso ao nivel retributivo inmediato, ou calquera outros estímulos semellantes que, en todo caso, levarán canda eles a concesión de puntos ou preferencias para concursos, ascensos, etc.

Igualmente, determinaranse os casos e condicións en que a conduta posterior dun sancionado anule as notas desfavorables do seu expediente.

No caso de se outorgaren premios en metálico, consistentes nunha cantidade alzada e por unha soa vez, non terán a condición de complemento salarial para ningún efecto.

As Caixas e o seu persoal poderán precisar e desenvolver os requisitos necesarios para a efectividade dos principios anteriormente expostos.

Co fin de espertar o espírito de solidariedade no traballo, estableceranse premios para grupos ou colectividade de empregados.

Artigo 78. Faltas do empregado

1. Son faltas do empregado todas as infraccións aos deberes establecidos na normativa laboral vixente, así como aos derivados deste convenio colectivo e, en xeral, calquera incumprimento contractual; iso non obstante, a título enunciativo e non limitativo, establécese a seguinte enumeración e gradación das faltas en leves, graves e moi graves.
2. Faltas leves. Son leves:
 - 2.1. As de puntualidade, inxustificadas e non repetidas.
 - 2.2. As de negligencia ou descoído, cando non causen prexuízo irreparable aos intereses da empresa.
 - 2.3. As indiscrecións non danosas.
3. Faltas graves. Son graves:
 - 3.1. As de asistencia inxustificadas e non repetidas.
 - 3.2. A retención, non autorizada como é debido polo superior xerárquico correspondente, de documentos, cartas e datos, para unha aplicación, destino ou uso distintos dos que correspondan.
 - 3.3. A ocultación ao superior xerárquico respectivo dos atrasos producidos no traballo, causante de dano grave.
 - 3.4. As de negligencia ou descoído cando orixinan prexuizos irreparables para os intereses da entidade ou dean lugar a protestas ou reclamacións do público ou perda de clientes, sempre que estean xustificadas, e se comprobe que se deben a falta cometida realmente polo inculpado.
 - 3.5. A ocultación de erros propios que causen prexuizos á Caixa.
 - 3.6. A reincidencia na comisión de faltas leves.

4. Faltas moi graves. Son moi graves:

- 4.1. As repetidas e inxustificadas de puntualidade ou de asistencia ao traballo.
- 4.2. A indisciplina ou desobediencia no traballo.
- 4.3. As ofensas verbais ou físicas ás persoas que traballan na institución, así como aos clientes, estando neste último caso referidas á prestación da actividade laboral.
- 4.4. A transgresión da boa fe contractual.
- 4.5. A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.
- 4.6. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
- 4.7. O abandono de destino.
- 4.8. A fraude.
- 4.9. O abuso de confianza respecto da entidade ou dos clientes.
- 4.10. Emprender negocios sen coñecemento ou contra a vontade da entidade, expresamente manifestada e fundada, en competencia coa institución.
- 4.11. Aceptar remuneracións ou promesas, facerse asegurar directa ou indirectamente, polos clientes da entidade ou por terceiros, vantaxes ou prerrogativas de calquera xénero por cumprir un servizo da institución.
- 4.12. A violación do segredo profesional.
- 4.13. A asistencia habitual a lugares onde se xogue metálico ou se crucen apostas, participando nelas.
- 4.14. A ocultación de feitos ou faltas graves que o empregado presencie e causen prexuízo grave aos intereses da entidade ou ao prestixio do seu persoal, e a falta de asistencia aos servizos de inspección ou aos responsables encargados de perseguir o seu esclarecemento.
- 4.15. O falseamento ou secuestro de documentos relacionados con erros cometidos, co fin de impedir ou atrasar a súa corrección.
- 4.16. A reincidencia na comisión de faltas graves.

Artigo 79. Abuso de autoridade

O abuso de autoridade por parte dos superiores xerárquicos será considerado sempre como falta moi grave. quen o sufra deberá poñelo de contado en coñecemento do director xeral da entidade, que ordenará a instrución do oportuno expediente.

Artigo 80. Acoso sexual no traballo

O acoso sexual no traballo será considerado como falta laboral moi grave, e será sancionado atendendo ás circunstancias e condicionamentos do acoso.

Artigo 81. Potestade disciplinaria

1. A potestade disciplinaria correspóndelles ás Caixas.
2. As sancións poderán consistir, segundo as faltas cometidas, en:
 - 2.1. Por faltas leves: amoestación verbal; amoestación escrita.
 - 2.2. Por faltas graves: traslado forzoso; suspensión de emprego e soldo ata tres meses; inhabilitación temporal, por prazo non superior a dous anos, para ascender a un nivel superior.
 - 2.3. Por faltas moi graves: perda total da antigüidade para os efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de nivel; perda do nivel, con descenso ao inmediatamente inferior; suspensión de emprego e soldo por tempo non inferior a tres meses nin superior a seis; despedimento disciplinario.

Imporase sempre a de despedimento a quen incorrese en faltas de fraude e falsificación, violación do segredo profesional con prexuízo notorio, abuso de confianza con dano grave para os intereses ou o creto da entidade ou dos seus clientes, así como as tipificadas nos apartados 4.10 e 4.11 do artigo 78 deste convenio colectivo e a reincidencia en faltas moi graves.

3. O disposto no apartado anterior enténdese con independencia da indemnización polo infractor dos danos e prexuízos que lle causara á Caixa, así como de pasar o tanto de culpa aos tribunais, cando a falta cometida poida ser constitutiva de delito, ou de dar conta ás autoridades gubernativas, de proceder.

Artigo 82. Procedemento sancionador

- 1. Normas xerais:** tocante ao procedemento sancionador, rexerá o disposto nas normas laborais e procesuais vixentes que sexan de aplicación.
2. Nos supostos causantes de sanción por faltas graves e moi graves, e previamente á súa imposición, as Caixas darán audiencia ao interesado nun prazo de tres días, sempre que non se prexudiquen os prazos establecidos nas normas laborais e procesuais vixentes que sexan de aplicación e non se produza preclusión.
3. Delegados de persoal e membros do Comité de Empresa: en materia de imposición de sancións aos delegados de persoal e membros do Comité de Empresa, respectaranse as garantías establecidas nas normas laborais e procesuais vixentes que sexan de aplicación, podendo ser o instructor do expediente unha persoa allea á Caixa.

Artigo 83. Cancelación de faltas e sancións

As notas desfavorables que consten nos expedientes persoais dos empregados por faltas cometidas cancelaranse nos prazos seguintes: as faltas leves, aos dous anos; as graves, aos catro anos e as moi graves, aos oito anos.

A cancelación estará subordinada á boa conduta do sancionado, podendo, en caso moi destacado, reducirse o prazo logo do expediente especial instruído pola Caixa a pedimento do interesado. A cancelación non afectará ás consecuencias de todo tipo a que deu lugar a sanción.

Artigo 84. Prescrición

A prescrición de faltas laborais do empregado terá lugar: para as faltas leves, aos dez días; para as graves, aos vinte días, e para as moi graves, aos sesenta días, a partir da data en que a institución tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de cometelas.

CAPÍTULO XI

Normativa básica sobre clasificación de oficinas

Artigo 85

Cada Caixa, tendo en conta as características das súas zonas de actuación, fixará libremente os conceptos que sirvan para determinar a importancia da oficina en relación co resto da mesma entidade, tendo en conta as seguintes variables:

- a) O volume de recursos alleos da oficina, en relación co da Caixa. Os saldos das contas tesoureiras ponderaranse de forma que non terxiversen os capítulos de recursos alleos.
- b) Cuantificación da carga de traballo.

Tales variables mínimas non limitan nin exclúen as facultades propias de organización. A valoración efectuada das variables será revisada periodicamente cada ano.

Artigo 86

As variables referidas a cada oficina relacionaranse coas correspondentes á entidade, e os coeficientes resultantes multiplicados por un valor constante para cada unha delas proporcionarán a puntuación da oficina.

Os citados valores constantes obteranse en proporción á importancia de cada variable, mediante a aplicación dos procedementos de ponderación que cada institución estime pertinentes.

Artigo 87

A puntuación obtida por cada oficina fixará a súa orde dentro da clasificación. A importancia relativa de cada oficina, no total de puntos da entidade, determinará a súa inclusión dentro dun tipo de oficina.

Artigo 88

O nomeamento dos directores e subdirectores das oficinas será, en todo caso, de libre designación e revogación por parte da entidade. A designación farase contando coa aceptación do empregado.

Os directores e subdirectores ou interventores das oficinas adquirirán, nos prazos e condicións establecidos, o nivel retributivo que corresponda á clasificación obtida pola oficina para a que prestan os seus servizos.

Os niveis retributivos asignados enténdense como mínimos, podendo ser desempeñados os ditos cargos por empregados con nivel retributivo superior ao sinalado.

Artigo 89

1. A partir da data de transposición, de acordo co establecido na disposición adicional primeira do Convenio Colectivo 2003-2006, establecerase en cada institución a seguinte clasificación de oficinas coa súa correspondente puntuación e a equiparación do director e, se for o caso, subdirector ou interventor, ao nivel retributivo en relación directa coa clasificación da oficina:

- Nivel de directores:

<u>Clasificación de oficinas</u>	<u>Nivel directores</u>
A	Nivel III
B	Nivel III
C	Nivel IV
D	Nivel IV
E	Nivel V
F	Nivel V
G (*)	Nivel VI
	Nivel VII

* Nas oficinas de tipo G, o 35% delas equipararase ao nivel VI e o 65%, ao nivel VII.

- Nivel retributivo de subdirectores ou interventores

Nas oficinas do tipo A, o segundo responsable de oficina equipararase ao nivel V; nas de tipo B, ao nivel VI; nas de tipo C, ao nivel VII; nas de tipo D, ao nivel IX.

Nas oficinas de tipo E, F e G en que existise un segundo responsable con sinatura recoñecida e nivel retributivo inferior a IX, recoñeceráselle unha gratificación anual, mentres realice a devandita función, de 450,76 euros para as dúas primeiras —oficinas E e F— e de 300,51 euros para as oficinas G, distribuída en doce mensualidades, á que se denominará gratificación de apoderamento.

2. Xefatura de Zona: naquelas Caixas que tivesen creada organicamente a Xefatura de Zona, o responsable desta equipararase ao nivel correspondente ao da oficina de maior tipo ou clasificación dentro da súa propia zona.

Artigo 90

O director e, se for o caso, o subdirector ou interventor acumularán puntos anualmente, segundo a clasificación asignada na oficina á que pertencen, e consolidarán o nivel que corresponda á media de puntos obtida, durante o período máximo de catro anos.

Artigo 91. Reclasificación

Poderán ser consideradas como causa de reclasificación da oficina as actuacións comerciais que incrementen ficticiamente a clasificación de oficinas e que con posterioridade repercutisen negativamente no seu desenvolvemento.

Artigo 92. Diferenzas retributivas

O empregado que desempeñe funcións de director de oficina, subdirector ou interventor percibirá a diferenza retributiva entre o nivel recoñecido e o correspondente ás funcións que efectivamente realiza.

Artigo 93

Os sistemas particulares de clasificación de oficinas e de complementos de posto de traballo que puidesen existir nas institucións, e sempre que superen o establecido neste convenio, manterán a súa vixencia e réxime específico, aínda que a referencia ás categorías profesionais se entenderá substituída pola correspondente ao nivel asignado na transposición contida na disposición adicional primeira do Convenio Colectivo 2003-2006, de conformidade co previsto no seu artigo 7.

Artigo 94. Participación dos representantes dos traballadores

O Comité de Empresa e delegados de persoal, se for o caso, serán oídos sobre os sistemas de clasificación elixidos e as súas revisións periódicas. Emitirán, xa que logo, un informe sobre esta materia, que deberá ser presentado no prazo de quince días desde a recepción da información da Caixa.

CAPÍTULO XII

Mobilidade xeográfica e comisións de servizo

Artigo 95. Mobilidade

1. Mentres permaneza vixente a regulación establecida no artigo 40 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, non se considerará que se produce traslado que esixa cambio de residencia cando o traballador sexa cambiado de lugar de traballo dentro dunha distancia que non exceda de 25 quilómetros desde o centro de traballo.

Para os efectos da determinación do centro de traballo a partir do cal se computará a mencionada distancia, terase en conta o centro ao que estaba adscrito o traballador no momento da entrada en vigor do Convenio Colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996).

Así mesmo, para os traballadores en situación de comisión de servizos á entrada en vigor do Convenio Colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996), o centro de referencia será aquel ao que estean adscritos con carácter permanente. Pola súa banda, os traballadores incorporados ás Caixas de Aforros a partir da entrada en vigor do Convenio Colectivo 1995-1997 (9 de marzo de 1996) terán como centro de referencia o do seu primeiro destino.

Estes cambios do lugar de traballo non se consideran modificacións substanciais das condicións de traballo.

2. Se por aplicación da regra prevista no número anterior, a distancia de 25 quilómetros contados desde o centro de traballo excede dos límites territoriais dunha illa, farase preciso o acordo individual ou colectivo para proceder ao cambio de posto de traballo, por entender que podería requirir cambio de residencia. Igual criterio aplicarase para os centros de traballo situados en Ceuta e Melilla.
3. Por encima do límite de quilómetros establecidos no apartado 1, as Caixas de Aforros incluídas no ámbito de aplicación deste convenio só poderán trasladar os seus traballadores de existir pacto colectivo ou individual.
4. Cando un traballador acorde coa empresa o traslado a un centro de traballo a máis de 25 quilómetros, o novo posto de traballo será considerado como o centro desde o que operará a mobilidade en diante.

Artigo 96. Comisi3ns de servizo

1. As viaxes a que dean lugar as comisi3ns do persoal ser3n por conta da entidade, unific3ndose as axudas de custo para todos os niveis tomando como base a t3boa fixada no artigo 55 deste convenio colectivo.
2. Se a viaxe comprende horas nas que te3a lugar unha comida principal do d3a ou se pasase a noite f3ra do domicilio, devindicarase media axuda de custo.
3. As viaxes ser3n en primeira clase, ag3s en avi3n, sen distinc3n de nivel. As Caixas establecer3n unha asignaci3n por quil3metro conforme a t3boa fixada no artigo 55 deste convenio colectivo, cando as comisi3ns de servizo se realicen en veh3culo propio do empregado.
4. Se na comisi3n de servizos o desprazamento for por tempo superior a tres meses, o empregado ter3 dereito a catro d3as laborables de estancia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os da viaxe, cuxos gastos correr3n a cargo da entidade. O desprazamento temporal a unha poboaci3n distinta da da s3a residencia habitual ter3 o l3mite dun ano.

Artigo 97. Persoal desprazado no estranxeiro

1. O per3odo de vacaci3ns anuais retribuidas establecidas neste convenio incrementarase en dez d3as para os empregados en comisi3n de servizos no estranxeiro.
2. A t3tulo de permiso por reincorporaci3n ao destino en Espa3a, conceder3se-lle a este persoal un permiso retribuido de quince d3as contados desde a data da s3a baixa no pa3s estranxeiro.

CAPÍTULO XIII

Disposicións varias

Artigo 98. Regulación de emprego

1. A regulación de emprego axustarase ao disposto na lexislación vixente.

Con respecto ás garantías establecidas a favor dos representantes legais dos empregados, terán preferencia para permanecer no cadro de persoal os empregados de maior antigüidade na institución dentro de cada nivel.

2. Se con posterioridade á readaptación de persoal, calquera causa de forza maior determinase exceso de persoal nalgunha entidade, a redución haberá de acordarse de conformidade co procedemento establecido nas disposicións a que se refire o parágrafo anterior.

O devandito persoal quedará en situación asimilada á excedencia forzosa, con dereito a ocupar automaticamente, por orde de antigüidade, as vacantes e a que se lle continúe aboando o seu soldo durante tantos meses como anos de servizo prestara na Caixa, computándose para ese efecto calquera fracción como ano completo, salvo que percíbise algunhas das prestacións por desemprego; nese caso complementaráselle as contías destas na diferenza existente entre as devanditas prestacións e o seu soldo. No caso de reingresar na entidade antes de transcorrer o indicado número de meses, deixará de percibir a indemnización.

Artigo 99. Revisións médicas

Nos casos e termos establecidos pola lexislación vixente na materia, os empregados poderán someterse a unha revisión médica periódica.

Artigo 100. Uniformes e roupa de traballo

A roupa do persoal uniformado será custeada polas entidades, que determinarán, coa intervención do Comité de Empresa ou delegados de persoal, canto se relacione coa adquisición, uso e conservación.

O persoal pertencente ao grupo 2, mentres manteña as funcións que fan necesario o uso de uniforme, recibirá dous uniformes anuais, ademais das camisas brancas necesarias e dous pares de calzado. Os que desempeñen funcións de rúa terán dereito ás pezas de abrigo que se determinen nas normas internas de cada Caixa, segundo o clima das poboacións en que radiquen as oficinas, e cuxa duración será determinada pola institución e o Comité de Empresa ou delegados de persoal, se for o caso.

Así mesmo, o persoal do grupo 2 terá, anualmente, as pezas adecuadas para a prestación dos seus servizos respectivos.

CAPÍTULO XIV

Órganos de interpretación e representación. Dereitos sindicais

Artigo 101. Comisión Mixta Interpretativa

Para examinar e resolver cantas cuestións deriven da interpretación, vixilancia e aplicación deste convenio, designarase unha comisión paritaria integrada por representantes da ACARL e das organizacións sindicais asinantes deste convenio e da acta final (nel incorporada como anexo 2).

As competencias atribuídas á Comisión Mixta Interpretativa serano sen prexuízo das recoñecidas legal ou regulamentariamente aos órganos xurisdiccionais ou administrativos.

O número de membros titulares da parte social desta Comisión será de tres por cada sindicato asinante de ámbito estatal, e un por cada sindicato asinante de ámbito autonómico.

As reunións desta Comisión celebraranse polo menos unha vez cada catro meses. A Comisión publicará os acordos interpretativos, facilitándolles copia ás entidades e máis aos representantes legais dos empregados.

A Comisión Mixta Interpretativa recibirá cantas consultas se lle formulen polas tres vías seguintes:

- a) a través da Asociación de Caixas de Aforros para Relacións Laborais,
- b) a través das organizacións sindicais signatarias,
- c) directamente á Comisión.

A Comisión regulará o seu funcionamento, sistema de adopción de acordos, convocatoria, Secretaría e Presidencia, así como os sistemas de solución das discrepancias xurdidas no seu seo.

Artigo 102. Comité Intercentros

O Comité Intercentros poderá constituírse en todas as entidades nas que se elixiu máis dun comité de empresa, sempre que o acorde a totalidade de membros de comités por maioría e o ratifique a entidade.

1. O Comité Intercentros autorregulará o seu funcionamento elixindo no seu seo un presidente e un secretario e elaborando o seu regulamento de funcionamento.
2. No Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos os comités de empresa, sempre que for posible.
3. Cada comité de empresa conservará todas as competencias que lle correspondan no ámbito específico polo que fose elixido.
4. O Comité Intercentros terá as funcións recollidas na lexislación vixente e desempeñará a representación de todos os comités, cumprindo con cantos labores lle sexan delegados expresamente.
5. Cada trimestre, o Comité Intercentros celebrará unha reunión cun representante da entidade, para os efectos relacionados na lexislación vixente.
6. O secretario do Comité Intercentros disporá do 50% máis das horas que lle correspondan.
7. O Comité Intercentros comporase conforme a seguinte escala:
 - entidades de ata 500 empregados: sete membros
 - entidades de 501 a 1.000 empregados: nove membros
 - entidades de máis de 1.000 empregados: doce membros.¹⁷
8. Os Comités Intercentros deberán constituírse nun prazo máximo de dous meses, unha vez proclamado o último Comité de Empresa da respectiva Caixa.

Artigo 103. Acumulación de horas retribuídas para o exercicio de funcións de representación

O réxime de utilización da acumulación de horas para o exercicio de funcións de representación, prevista no artigo 68.e do Estatuto dos Traballadores, e derivadas das que dispoñen os membros de comité, delegados de persoal, delegados LOLS e outros créditos horarios que puidesen existir, deberá establecerse de común acordo no ámbito de cada Caixa, entre as representacións sindicais e a dirección de cada Caixa, atendendo a criterios de racionalidade que non xeren conflitos organizativos.

17

A regulación contida no Estatuto dos Traballadores inclúe a posibilidade de elevar a trece o número máximo de membros do Comité Intercentros.

Artigo 104

As partes acordan que mentres non exista unha regulación expresa, de carácter xeral, que afecte ao uso e utilización de medios tecnolóxicos (Internet, Intranet e correo electrónico), as Caixas de Aforros sometidas ao ámbito funcional deste convenio colectivo abrirán procesos de negociación cos representantes legais dos empregados, tendentes ao establecemento das medidas que permitan o uso polos sindicatos destes medios, sen que iso afecte ao proceso normal de actividade e produción.

CAPÍTULO XV

Artigo 105. Xubilación obrigatoria

A partir da entrada en vigor deste convenio colectivo, establécese a idade obrigatoria de xubilación aos 65 anos, sempre que no momento de cumprir a dita idade o traballador puidese acreditar as cotizacións necesarias para acceder ao 100% da base reguladora ou, na súa falta, á primeira idade en que puidese acreditar esas cotizacións.

Como medida vinculada ao anterior, as Caixas asumen o compromiso, durante a vixencia deste convenio colectivo, establecido na disposición adicional primeira.

Artigo 106. Protección contra a violencia de xénero

1. A vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

En tales supostos, a empresa comunicaralle á vítima as vacantes existentes no devandito momento ou as que se puidesen producir no futuro.

2. O traslado ou o cambio de centro de traballo terá unha duración inicial de seis meses, durante os cales a empresa terá a obriga de reservar o posto de traballo que anteriormente ocupaba a vítima.

Terminado este período, a vítima poderá optar entre o regreso ao seu posto de traballo anterior ou a continuidade no novo. Neste último caso, decaerá a mencionada obriga de reserva.

3. As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde, segundo proceda, sen prexuízo de que as ditas ausencias sexan comunicadas pola vítima á empresa o máis axiña posible.
4. No suposto da vítima que se vexa obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero, o período de suspensión terá unha duración inicial que non poderá exceder de seis meses, salvo que das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima requirise a continuidade da suspensión.
5. A vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo nos termos establecidos neste convenio colectivo ou conforme o acordo entre a empresa e a persoa afectada.
6. En todo o non previsto neste artigo, estarase ao establecido na Lei 1/2004, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

TÍTULO III

DISPOSICIÓN ADICIONAIS E TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAIS DO CONVENIO COLECTIVO 2007-2010

Disposición adicional primeira. Compromiso de creación de emprego

Continuando a súa política de expansión de emprego, as Caixas de Aforros asumen o compromiso de crear 3.000 empregos brutos no ámbito do sector no período 2007-2010.

As Caixas de Aforros comunicaranlle anualmente á Comisión Mixta Interpretativa os datos necesarios para a observancia desta disposición.

Disposición adicional segunda. Comisión de Igualdade

As empresas realizarán esforzos tendentes a lograr a igualdade de oportunidades en todas as súas políticas, en particular, a igualdade de xénero, adoptando medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre homes e mulleres.

No caso de empresas de máis de 250 traballadores, as medidas de igualdade a que se refire o parágrafo anterior deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun Plan de Igualdade, que deberá así mesmo ser obxecto de negociación colectiva.

Os plans de igualdade poderán recoller, entre outras, materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo, favorecer en termos de igualdade entre mulleres e homes a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Constitúese unha Comisión Paritaria de Igualdade, integrada pola representación de ACARL e as organizacións sindicais asinantes deste convenio e da acta final —nel incorporada como Anexo 2—, que terá como obxectivo a elaboración e difusión de recomendacións sobre as mellores prácticas para a elaboración dos plans de igualdade.

A composición, o réxime de funcionamento e a periodicidade das reunións establecerá a propia Comisión, e terminará a súa actividade antes do mes de xaneiro do ano 2009.

Disposición adicional terceira. Comisión de Seguimento Sectorial

1. Créase unha Comisión Paritaria, integrada pola representación de ACARL e as organizacións sindicais asinantes deste convenio e da acta final —nel incorporada como Anexo 2—, que terá por obxecto, durante a vixencia deste convenio, servir de observatorio para estudar e avaliar as prácticas no sector financeiro, enfocada á mellora da competitividade e mellores prácticas organizativas, e en particular ao seguimento da negociación e aplicación do novo suposto e consideración das xornadas singulares establecidas na acta deste convenio.
2. A composición, o réxime de funcionamento e a periodicidade das reunións establecerá a propia Comisión.

Disposición adicional cuarta

A contratación indefinida, calquera que sexa o tipo de contrato no que se formalice, poderá concertarse cun período de proba cuxa duración máxima será de nove meses.

Disposición adicional quinta

Incorpórase como Anexo 2 deste convenio a súa acta de asinamento, que recolle os compromisos alcanzados polas partes e que na acta se reflicten.

Disposición adicional sexta

O persoal de quendas rotatorias ou fixas gozará da libranza de tardes de xoves e, se é o caso, do día de libre disposición, que se acorda neste convenio a través da adaptación, que en cada caso proceda facer, do seu réxime horario para a efectividade do mencionado gozo, respectando a xornada anual establecida neste convenio colectivo.

Disposición adicional sétima

Para o período de vixencia deste convenio, é dicir, desde o ano 2007 ao ano 2010, ambos inclusive, recóllese, adaptada e actualizada, a cláusula recollida no parágrafo segundo do artigo 16 do convenio colectivo para os anos 2001-2002:

As Caixas de Aforros que, por regulación interna, veñan aplicando unha contía bruta superior á prevista no artigo 16 do antigo Convenio Colectivo das Caixas de Aforros para os anos 1998-2000, revisarán a referida contía para o ano 2000 (90.000 ptas.), no IPC final de cada ano desde o 2001 ao 2010, ambos inclusive, respectándose os sistemas de revisión pactados en cada Caixa, que melloren o establecido neste artigo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DO CONVENIO COLECTIVO 2007-2010

Disposición transitoria única. Axuda de estudos para empregados

As axudas para os estudos iniciados por traballadores das Caixas con anterioridade ao Convenio para os anos 2007-2010 seguiranse rexendo polas súas condicións ata a súa finalización conforme ao réxime ata agora vixente.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS DO CONVENIO COLECTIVO 2003-2006

Mantéñense en vigor as disposicións adicionais, as disposicións transitorias e as disposicións adicionais e transitorias non indicadas como derogadas, co alcance temporal sinalado nelas.

Primeira. Substitución do anterior sistema de clasificación profesional polo novo sistema establecido neste convenio

1. Nas entidades incluídas no ámbito de aplicación deste convenio, será de aplicación o sistema de clasificación regulado nel, quedando derogado e substituído o precedente.

Convenio Colectivo das Caixas de Aforros 2007-2010

A efectividade do novo sistema de clasificación producirase no momento en que se realice a transposición dos anteriores grupos e categorías profesionais aos novos grupos profesionais e niveis retributivos previstos, que deberá producirse, en todo caso, entre o 1 de abril e o 31 de decembro de 2004 e non antes de transcorrido un mes desde a publicación do Convenio no BOE.

2. A transposición desde o anterior ao novo sistema de clasificación profesional realizarase de acordo coa táboa que a seguir se insire:

Clasificación anterior

Nova clasificación

CATEGORÍAS	GRUPO 1 NIVEIS
XEFE DE PRIMEIRA	I
XEFE DE SEGUNDA	
XEFE DE TERCEIRA	II
XEFE DE CUARTA	III
XEFE DE CUARTA "A"	
XEFE DE CUARTA "B"	
XEFE DE QUINTA	IV
XEFE DE QUINTA "A"	
XEFE DE QUINTA "B"	
XEFE DE SEXTA "A"	V
XEFE DE SEXTA "B"	
OFICIAL SUPERIOR	VI
OFICIAL PRIMEIRO	VII
OFICIAL SEGUNDO (3 ANOS)	IX
OFICIAL SEGUNDO	X
AUXILIAR "A"	XI
AUXILIAR "B"	XII
AUXILIAR "C"	

CATEGORÍAS	GRUPO 1 NIVEIS
TITULADO SUPERIOR "A"	II
TITULADO SUPERIOR "B"	IV
TITULADO MEDIO "A"	V
TITULADO MEDIO "B"	VII

CATEGORÍAS	GRUPO 1 NIVEIS
XEFE DE INFORMÁTICA	II
XEFE DE ESTUDOS	
XEFE DE PROXECTOS	
XEFE DE EXPLOTACIÓN	
ANALISTA SISTEMAS "A"	III
ANALISTA FUNCIONAL "A"	
XEFE DE PRODUCCIÓN "A"	
ANALISTA SISTEMAS "B"	IV
ANALISTA FUNCIONAL "B"	
XEFE DE PRODUCCIÓN "B"	
PROGRAMADOR SISTEMAS "A"	
ANALISTA ORGÁNICO "A"	
RESP. PLANIFICACIÓN "A"	
RESPONSABLE DE SALA "A"	
PROGRAMADOR SISTEMAS "B"	
ANALISTA ORGÁNICO "B"	
RESP. PLANIFICACIÓN "B"	
RESPONSABLE DE SALA "B"	VI
PROGRAMADOR "A"	
OPERADOR DE CONSOLA "A"	
PROGRAMADOR "B"	VII
OPERADOR DE CONSOLA "B"	VIII
PROGRAMADOR "C"	IX

CATEGORÍAS	GRUPO 2 NIVEIS
CONSERXE	I
OFICIAL 1º OF.V. (ANT. OF. O. V.)	II
SUBCONSERXE	
AXUDANTE "A" (ANT. ORD. 1ª)	III
OFICIAL 2º OF.V.(ANT. AXUD. O. V.)	
TELEFONISTA "A"	
AXUDANTE "B" (ANT. ORD. ENTRADA)	IV
AXUDANTE OF.V. (ANT. PEÓN O. V.)	
TELEFONISTA "B"	
AXUDANTE "C"	
PEÓN OFICIOS VARIOS	V

Os empregados pertencentes ao Grupo de Persoal Pericial integraranse dentro do grupo 1.

3. Naquelas Caixas nas que se crearon categorías profesionais non previstas no convenio colectivo sectorial, a equiparación producirase ao grupo e nivel retributivo que corresponda, utilizando criterios análogos aos que se desprenden do anexo I e da transposición en cada grupo de procedencia de categorías a niveis, deste convenio. No seu caso, primarán os criterios que se desprenden do anexo I.
4. Naquelas Caixas con retribucións superiores ás previstas no convenio colectivo, aos empregados do nivel VIII recoñeceráselles unha retribución intermedia entre as dos niveis VII e IX, utilizando preferentemente criterios similares aos previstos no propio convenio.

Segunda. Compromiso de creación de emprego

Derrogada pola Disposición derogatoria do Convenio Colectivo para os anos 2007-2010.

Terceira. Utilización preferente do contrato estable de fomento da contratación indefinida na conversión da contratación temporal ou na contratación inicial

Derrogada pola Disposición derogatoria do Convenio Colectivo para os anos 2007-2010.

Cuarta. Préstamo para a adquisición de vivenda habitual

Á entrada en vigor deste convenio colectivo, e con efectos do 1 de xaneiro de 2004, o establecido no apartado 3 do artigo 62 relativo ao tipo de xuro e topes máximo e mínimo, será igualmente aplicable ás operacións de préstamos vixentes, é dicir, o novo tipo de xuro cos topes que se establecen aplicarase sobre o capital pendente na devandita data (1 de xaneiro de 2004). Para a determinación do tipo de xuro aplicable, tomarase como referencia o EURIBOR do mes de outubro do ano 2003, publicado no BOE do mes de novembro.

Quinta. Préstamo social para atencións varias

Á entrada en vigor deste convenio colectivo, e con efectos do 1 de xaneiro de 2004, o establecido no apartado c do artigo 64 relativo ao tipo de xuro será igualmente aplicable ás operacións de préstamos vixentes, é dicir, o novo tipo de xuro aplicarase sobre o capital pendente na devandita data (1 de xaneiro de 2004). Para a determinación do tipo de xuro aplicable, tomarase como referencia o EURIBOR do mes de outubro do ano 2003, publicado no BOE do mes de novembro.

Sexta

O persoal de quendas e xornadas especiais gozará da libranza de tardes de xoves e, se for o caso, do día adicional de vacacións, que se acorda neste convenio a través da adaptación, que en cada caso proceda facer, do seu réxime horario para a efectividade do mencionado gozo, respectando a xornada anual establecida neste convenio colectivo.

Sétima

Derogada pola Disposición derogatoria do Convenio Colectivo para os anos 2007-2010.

Oitava. Declaración sobre Acordo interxeracional de emprego

Durante a vixencia deste convenio, as partes acordan favorecer a utilización das fórmulas máis adecuadas en materia de contratación, ben mediante o contrato de substitución ou calquera outra que legalmente se estableza, e o acceso a medidas de xubilación anticipada e/ou parcial en termos de solidariedade interxeracional, en consonancia coas medidas lexislativas postas en marcha nos últimos tempos tendentes a fomentar o emprego e ao acceso de forma flexible e gradual á situación de xubilación, e como consecuencia da política de emprego sinalada ante-

riormente, acórdase que nos pactos ou acordos nos que se trate esta política se establecerá a xubilación obrigatoria aos 65 anos, sempre que no momento de cumprir esa idade o traballador puidese acreditar as cotizacións necesarias para acceder ao 100% da base reguladora ou, na súa falta, á primeira idade en que puidese acreditar as devanditas cotizacións.

Novena. Antigo complemento de axuda familiar

- 1. Antigo complemento de axuda familiar por fillo.** O antigo complemento de axuda familiar por fillo, regulado no artigo 58.1 do XIII Convenio Colectivo, desaparece como tal, como consecuencia da entrada en vigor da Lei 26/1990, do 20 de decembro. Aqueles empregados que no momento da entrada en vigor da citada lei reunisen a condición de suxeitos perceptores da dita prestación percibirán, en calidade de complemento de carácter persoal, a contía que estaba aboando a institución incrementada no importe da revisión do convenio colectivo para o ano 1991, quedando o seu importe conxelado na cantidade de 17,56 € (2.921 ptas.), e polo tempo que, conforme a legalidade anterior á Lei 26/1990, tivese o empregado dereito a percibir a prestación e, por conseguinte, o complemento a cargo da Caixa.
- 2. Antigo complemento de axuda familiar por esposa.** O antigo complemento de axuda familiar por esposa, contido no artigo 58.1 do XIII Convenio Colectivo, que desaparece como tal como consecuencia da entrada en vigor da Lei 26/85, do 1 de agosto, conxélase na contía de 17,28 € (2.875 ptas.) que rexía ata aquel momento, en favor exclusivamente dos empregados perceptores que tivesen recoñecido o dereito á prestación o 31 de xullo de 1985, calquera que sexa o réxime xurídico de procedencia, e mentres se mantexa a situación que deu lugar ao seu recoñecemento, como condición máis beneficiosa identificada como tal mellora no recibo de salarios.

Décima. Servizo militar e prestación social substitutiva

- 1. Servizo Militar.** O persoal de Caixas de Aforros, durante o tempo normal de servizo militar ou en caso de mobilización, devindicará o 60% do seu soldo, complementos e pagas estatutarias, así como as de xullo e Nadal, salvo que se trate de empregados que estivesen no período de prácticas recibindo soldos correspondentes á súa categoría militar; neste caso terá dereito ás diferenzas que poida haber entre as devindicacións militares e as que lle correspondan por este artigo.

Sempre que as obrigas militares lle permitan ao empregado acudir á oficina en horas normais, por cada cen traballadas terase dereito a percibir o 40% dunha mensualidade. En caso de mobilización xeral por causa de guerra, terá dereito ao soldo íntegro. O tempo que estea en filas computarase para os efectos de antigüidade e aumentos de soldo.

Se a Caixa tiver sucursal na poboación onde sexa destinado o empregado, procurarase adscribilo a ela, sempre que poida facer compatible os seus deberes militares e de traballo.

O persoal que se ache na situación a que se refire este artigo está obrigado a dedicar á súa entidade todas as horas de que dispoña, ata alcanzar a xornada establecida.

Se obtiver licenza ou permiso, deberá reintegrarse ao seu posto pasados os primeiros quince días. No caso de non o facer, perderá os dereitos recoñecidos nos parágrafos anteriores.

O persoal que voluntariamente anticipe ou prorrogue obrigatoriamente o seu servizo en filas, ten os dereitos recoñecidos neste artigo, pero non gozará da parte correspondente da súa remuneración durante o tempo de exceso sobre a duración normal do servizo militar.

O persoal que durante o período do servizo militar poida traballar toda ou parte da xornada ordinaria, farao dentro do horario normal. Soamente en casos excepcionais, libremente apreciados pola dirección e autorizados por esta, poderá realizarse o dito traballo fóra das horas sinaladas para a xornada ordinaria.

Ao persoal que se incorpore a filas antes de levar dous anos de antigüidade na Caixa, atinxiranlle os beneficios establecidos neste artigo a partir do momento en que cumpra os dous anos de antigüidade mencionados.

O empregado deberá reincorporarse á entidade no prazo máximo de trinta días naturais a partir da cesación no servizo militar; durante este tempo non ten dereito ás condicións retributivas que establece o primeiro parágrafo deste artigo.

- 2. Prestación social substitutiva.** Serán de aplicación aos empregados que se acollan ao establecido na Lei 22/1998, do 6 de xullo, reguladora da obxeción de conciencia e a prestación social substitutiva, as previsións que se conteñen no apartado anterior deste artigo.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS DO CONVENIO COLECTIVO 2003-2006

Disposición transitoria primeira. Escala salarial para extinguir

Derogada pola Disposición derogatoria do Convenio Colectivo para os anos 2007-2010.

Disposición transitoria segunda

1. Cando, como consecuencia da aplicación do novo sistema de clasificación profesional regulado neste convenio colectivo, o traballador perciba, en concepto de salario base, unha cantidade inferior á que tiña dereito a percibir, polo mesmo concepto, por aplicación do convenio colectivo precedente, manterá a diferenza, como garantía persoal, sumada ao propio concepto de salario base e co mesmo tratamento xurídico aplicable a el, é dicir, será revisable, tomarase como base para a xeración de incrementos por antigüidade (trienios) e terá carácter pensionable. En tal caso, farase constar no recibo de salarios que a contía que figura como salario base incorpora a citada diferenza entre o salario base do convenio colectivo precedente e o establecido neste convenio.
2. A diferenza de salario base a que se fai referencia no número anterior será absorbible cos incrementos salariais derivados de calquera promoción de nivel.

Disposición transitoria terceira

Derogada pola Disposición derogatoria do Convenio Colectivo para os anos 2007-2010.

Disposición transitoria cuarta

Derogada pola Disposición derogatoria do Convenio Colectivo para os anos 2007-2010.

Disposición transitoria quinta

Derogada pola Disposición derogatoria do Convenio Colectivo para os anos 2007-2010.

Disposición transitoria sexta

Derrogada pola Disposición derogatoria do Convenio Colectivo para os anos 2007-2010.

Disposición transitoria sétima

(Sen contido)

Disposición transitoria oitava. Integración dos actuais auxiliares no novo sistema de carreira profesional establecido neste convenio

Ao persoal con categoría de auxiliar na data de transposición, de acordo co establecido na Disposición adicional primeira deste Convenio Colectivo, seranlle respectados os seus dereitos adquiridos ou en proceso de adquisición, para o ascenso por anos de permanencia ata o nivel equivalente a auxiliar A, e seranlle recoñecidos os anos de permanencia na categoría de auxiliar para o ascenso ao nivel que corresponda, estruturándose o proceso da seguinte forma:

1. Os actuais auxiliares C pasan a integrarse no nivel XII, con recoñecemento do tempo de permanencia efectiva na categoría de auxiliar para o ascenso ao nivel que corresponda, do seguinte modo:
 - a) De se atoparen no primeiro ano de permanencia, seguirán percibindo o equivalente a 16 pagas do importe do salario base do dito nivel. Nas Caixas en que exista un sistema de remuneración recollido por pacto de empresa que fixe un número de pagas superior ás recollidas con carácter xeral neste convenio, o importe destas que procede aboar gardará estricta proporción coa redución operada a 16 pagas respecto de 18,5 pagas.
 - b) De se atoparen no segundo ou terceiro ano de permanencia, percibirán a retribución establecida para o nivel XII.
 - c) Ao cumprir tres anos de permanencia, pasarán a cobrar un complemento de carácter transitorio, coa mesma consideración, sistema de cobramento e revisión que o salario base.
 - d) Ao cumprir seis anos de permanencia, ascenderán ao nivel XI, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado c, polo ascenso de nivel.

- e) Ao cumprir tres anos de permanencia no nivel XI, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobramento e revisión que o salario base.
- f) Ao cumprir cinco anos de permanencia no nivel XI, ascenderán ao nivel X, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado e, polo ascenso de nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado c anterior resulta da diferenza entre o salario do antigo auxiliar B respecto do antigo auxiliar C.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado e anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do nivel XI.

Os complementos de carácter transitorio recollidos nos apartados c e e respectivamente, revisaranse para os anos 2003 e sucesivos cos mesmos criterios que o salario base, e serán compensables e absorbibles por ascenso a calquera nivel superior.

- 2. Os actuais auxiliares B pasan a integrarse no nivel XII, sen prexuízo do establecido na disposición transitoria segunda, con recoñecemento do tempo de permanencia efectiva na categoría de auxiliar para o ascenso ao nivel que corresponda, do seguinte modo:

- a) Ao cumprirse tres anos desde que accederon á categoría de auxiliar B, ascenderán ao nivel XI.
- b) Ao cumprir tres anos de permanencia no nivel XI, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobramento e revisión que o salario base.
- c) Ao cumprir cinco anos de permanencia no nivel XI ascenderán ao nivel X, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado b, polo ascenso de nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado b anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do nivel XI.

O complemento de carácter transitorio recollido no apartado b revisarase para os anos 2003 e sucesivos cos mesmos criterios que o salario base, e será compensable e absorbible por ascenso a calquera nivel superior.

3. Os actuais auxiliares A, con menos de tres anos de permanencia nesa categoría de auxiliar A, pasan a integrarse no nivel XI e seranlles recoñecidos os anos de permanencia na categoría de auxiliar ata os once anos, momento en que ascenderían ao nivel equivalente a oficial 2.º, estruturándose o proceso da seguinte forma:
 - a) Ao cumprir tres anos de permanencia no nivel XI, considerando os que permanecese como auxiliar A, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobramento e revisión que o salario base.
 - b) Ao cumprir cinco anos de permanencia no nivel XI, considerando os que permanecese como auxiliar A, ascenderán ao nivel X, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado a, polo ascenso de nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado a anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do nivel XI.

O complemento de carácter transitorio recollido no apartado a, revisárase para os anos 2003 e sucesivos cos mesmos criterios que o salario base, e será compensable e absorbible por ascenso a calquera nivel superior.

4. Os actuais auxiliares A, con tres ou máis anos e menos de cinco anos de permanencia na devandita categoría de auxiliar A, pasan a integrarse no nivel XI e seranlles recoñecidos os anos de permanencia na categoría de auxiliar ata os once anos, momento no que ascenderían ao nivel equivalente a oficial 2.º, estruturándose o proceso da seguinte forma:
 - a) Ao cumprir cinco anos de permanencia no nivel XI, considerando os que permanecesen como auxiliar A, ascenderán ao nivel X, quedando absorbido o trienio de auxiliar A —que devindicou no seu día—, polo ascenso de nivel.
5. Os actuais auxiliares A, con cinco ou máis anos e menos de nove anos de permanencia na devandita categoría de auxiliar A, que pasan pola transposición a integrarse no nivel XI, ascenden directamente a nivel X, quedando absorbidos ata dous trienios de auxiliar A —que devindicaron no seu día—, polo devandito ascenso de nivel, e recoñecéndose o tempo de permanencia na dita categoría de auxiliar A, restados cinco anos, como tempo de permanencia no nivel X, ao que ascenderon.

Nos supostos recollidos nos apartados 1 a 5 desta disposición transitoria, a partir do ascenso ao nivel X os ditos empregados rexeranse pola carreira por experiencia establecida no artigo 24 deste convenio colectivo.

6. Os actuais auxiliares A, con nove ou máis anos e menos de trece anos de permanencia nesa categoría de auxiliar A, que pasan pola transposición a integrarse no nivel XI, ascenden directamente ao nivel IX, quedando absorbidos ata catro trienios de auxiliar A —que devindicaron no seu día—, polo dito ascenso de nivel, e recoñecéndose o tempo de permanencia nesa categoría de auxiliar A, restados nove anos, como tempo de permanencia no nivel IX, ao que ascenderon.

A partir do ascenso ao nivel IX estes empregados rexeranse pola carreira por experiencia establecida no artigo 24 deste convenio colectivo.

7. Os actuais auxiliares A, con trece ou máis anos de permanencia nesa categoría de auxiliar A, que pasan pola transposición a integrarse no nivel XI, ascenden directamente ao nivel VIII, quedando absorbidos catro trienios de auxiliar A —que devindicaron no seu día—, polo dito ascenso de nivel, iniciándose desde ese momento o tempo de permanencia no nivel VIII para os efectos de devindicación de trienios do dito nivel.

Se no momento do ascenso ao nivel VIII, unha vez efectuada a absorción a que se refire o apartado anterior, o empregado tivese corrida unha fracción de trienio, recoñeceráselle o importe daquela efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente á categoría de auxiliar A de procedencia, computándose por fraccións mensuais.

8. Para os efectos da absorción de trienios que se indica nos apartados anteriores, absorberanse, aínda que estean desagregados en distintos conceptos, en primeiro lugar o trienio ou trienios máis antigos devindicados na categoría de auxiliar A.

9. Para os auxiliares ingresados antes do Convenio 90-91, considerarase como data de acceso á categoría de auxiliar A, a mesma desde a que se vén considerando a devindicación de trienios na dita categoría de auxiliar A.

En todo caso, os períodos de permanencia en cada un dos niveis para alcanzar o superior non se terán en conta para os efectos de incremento por antigüidade (trienios).

A aplicación do sistema de integración aquí previsto non poderá supor perda para os traballadores.

Disposición transitoria novena. Integración dos actuais oficiais segundo no novo sistema de carreira profesional establecido neste convenio

Ao persoal con categoría de oficial segundo na data de transposición, de acordo co establecido na disposición adicional primeira deste convenio colectivo, seranlle recoñecidos os anos de permanencia na categoría de oficial segundo para o ascenso ao nivel que corresponda, estruturándose o proceso da seguinte forma:

1. Os actuais oficiais segundo, con menos de tres anos de permanencia nesa categoría, pasan a integrarse no nivel X e seranlles recoñecidos os anos de permanencia na devandita categoría de oficial segundo, como tempo de permanencia no nivel X, estruturándose o proceso da seguinte forma:
 - a. Ao cumprir tres anos de permanencia no nivel X, considerando os que permanecese como oficial segundo, pasará a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobramento e revisión que o salario base.
 - b. Ao cumprir catro anos de permanencia no nivel X, considerando os que permanecese como oficial segundo, ascenderá ao nivel IX, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado *a*, polo ascenso de nivel.
 - c. Ao cumprir dous anos de permanencia no nivel IX, pasará a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobramento e revisión que o salario base.
 - d. Ao cumprir catro anos de permanencia no nivel IX, ascenderá ao nivel VIII, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado *c*, polo ascenso de nivel.

A contía dos complementos transitorios aos que se refiren os apartados *a* e *c* anteriores resultan de aplicar a porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do nivel X.

Os complementos de carácter transitorio recollidos nos apartados *a* e *c* revisarase para os anos 2003 e sucesivos, cos mesmos criterios que o salario base, e serán compensables e absorbibles por ascenso a calquera nivel superior.

2. Os actuais oficiais segundo, con tres ou máis anos e menos de catro anos de permanencia na dita categoría, pasan a integrarse no nivel X e seranlles recoñecidos os anos de permanencia nesa categoría de oficial segundo, como

tempo de permanencia no nivel X, estruturándose o proceso da seguinte forma:

- a. Ao cumprir catro anos de permanencia no nivel X, considerando os que permanecese como oficial segundo, ascenderán ao nivel IX, quedando absorbido o trienio de oficial segundo —que devindicou no seu día—, polo devandito ascenso de nivel.
- b. Ao cumprir dous anos de permanencia no nivel IX, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobramento e revisión que o salario base.
- c. Ao cumprir catro anos de permanencia no nivel IX, ascenderán ao nivel VIII, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado *b*, polo ascenso de nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado *b* anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do nivel X.

O complemento de carácter transitorio recollido no apartado *b* revisarase para os anos 2003 e sucesivos, cos mesmos criterios que o salario base, e será compensable e absorbible por ascenso a calquera nivel superior.

3. Os actuais oficiais segundo, con catro ou máis anos e menos de seis anos de permanencia nesa categoría, que pasan pola transposición a integrarse no nivel X, ascenden directamente ao nivel IX, quedando absorbido o trienio de oficial segundo —que devindicou no seu día—, polo dito ascenso de nivel, e recoñecéndose o tempo de permanencia nesa categoría de oficial segundo, restados catro anos, como tempo de permanencia no nivel IX, estruturándose o proceso da seguinte forma:

- a. Ao cumprir dous anos de permanencia no nivel IX, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobramento e revisión que o salario base.
- b. Ao cumprir catro anos de permanencia no nivel IX, ascenderán ao nivel VIII, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado *a*, polo ascenso de nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado *a* anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do nivel X.

O complemento de carácter transitorio recollido no apartado *a* revisarase para os anos 2003 e sucesivos, cos mesmos criterios que o salario base, e será compensable e absorbible por ascenso a calquera nivel superior.

4. Os actuais oficiais segundo, con seis ou máis anos e menos de oito anos de permanencia na dita categoría, que pasan pola transposición a integrarse no nivel X, ascenden directamente ao nivel IX, quedando absorbido un trienio de oficial segundo —que devindicou no seu día—, polo dito ascenso de nivel, e recoñecéndose o tempo de permanencia nesa categoría de oficial segundo, restados catro anos, como tempo de permanencia no nivel IX ao que ascenderon.
 - a) Ao cumprir catro anos de permanencia no nivel IX, considerando os que permanecese como oficial segundo, restados catro anos, ascenderán ao nivel VIII, quedando absorbido o segundo trienio de oficial segundo — que devindicou no seu día—, polo ascenso de nivel.

5. Os actuais oficiais segundo, con oito ou máis anos de permanencia nesa categoría, que pasan pola transposición a integrarse no nivel X, ascenden directamente ao nivel VIII, quedando absorbidos dous trienios de oficial segundo —que devindicaron no seu día—, polo dito ascenso de nivel, iniciándose desde ese momento o tempo de permanencia no nivel VIII para os efectos de devindicación de trienios dese nivel.

Se no momento do ascenso ao nivel VIII, unha vez efectuada a absorción a que se refire o apartado anterior, o empregado tivese corrida unha fracción de trienio, recoñeceráselle o importe daquela efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente á categoría de oficial segundo de procedencia, computándose por fraccións mensuais.

6. Para os efectos da absorción de trienios que se indica nos apartados anteriores, absorberanse, aínda que estean desagregados en distintos conceptos, en primeiro lugar o trienio ou trienios máis antigos devindicados na categoría de oficial segundo.

En todo caso, os períodos de permanencia en cada un dos niveis para alcanzar o superior non se terán en conta para os efectos de incremento por antigüidade (trienios).

A aplicación do sistema de integración aquí previsto non poderá supor perda para os traballadores.

Disposición transitoria décima. Integración dos actuais oficiais segundo de tres anos no novo sistema de carreira profesional establecido neste convenio

Ao persoal con categoría de oficial segundo de tres anos na data de transposición, de acordo co establecido na disposición adicional primeira deste convenio colectivo, seranlle recoñecidos os anos de permanencia na categoría de oficial segundo de tres anos para o ascenso ao nivel que corresponda, estruturándose o proceso da seguinte forma:

1. Os actuais oficiais segundo de tres anos, con menos de tres anos de permanencia nesa categoría, pasan a integrarse no nivel IX e seranlles recoñecidos os anos de permanencia nesa categoría de oficial segundo de tres anos, como tempo de permanencia no nivel IX, estruturándose o proceso da seguinte forma:
 - a. Ao cumprir tres anos de permanencia no nivel IX, considerando os que permanecese como oficial segundo de tres anos, pasarán a percibir un complemento de carácter transitorio coa mesma consideración, sistema de cobramento e revisión que o salario base.
 - b. Ao cumprir catro anos de permanencia no nivel IX, considerando os que permanecese como oficial segundo de tres anos, ascenderán ao nivel VIII, quedando absorbido o complemento a que se refire o apartado *a*, polo ascenso de nivel, iniciándose desde ese momento o tempo de permanencia en nivel VIII para os efectos de devindicación de trienios do dito nivel.

A contía do complemento transitorio ao que se refire o apartado *a* anterior resulta da aplicación da porcentaxe de incremento por antigüidade (trienio) ao salario do nivel IX.

O complemento de carácter transitorio recollido no apartado *a* revisarase para os anos 2003 e sucesivos cos mesmos criterios que o salario base, e será compensable e absorbible por ascenso a calquera nivel superior.

2. Os actuais oficiais segundo de tres anos, con tres ou máis anos e menos de catro anos de permanencia nesa categoría, pasan a integrarse no nivel IX e seranlles recoñecidos os anos de permanencia na dita categoría de oficial segundo de tres anos, como tempo de permanencia no nivel IX, estruturándose o proceso da seguinte forma:

- a) Ao cumprir catro anos de permanencia no nivel IX, considerando os que permanecese como oficial segundo de tres anos, ascenderán ao nivel VIII, quedando absorbido o trienio de oficial segundo de tres anos —que devindicou no seu día—, polo dito ascenso de nivel, iniciándose desde ese momento o tempo de permanencia no nivel VIII para os efectos de devindicación de trienios do dito nivel.
3. Os actuais oficiais segundo de tres anos, con catro ou máis anos de permanencia nesa categoría, que pasan pola transposición a integrarse no nivel IX, ascenden directamente ao nivel VIII, quedando absorbido un trienio de oficial segundo de tres anos —que devindicou no seu día—, polo dito ascenso de nivel, iniciándose desde ese momento o tempo de permanencia no nivel VIII para os efectos de devindicación de trienios do dito nivel.

Se no momento do ascenso ao nivel VIII, unha vez efectuada a absorción a que se refire o apartado anterior, o empregado tivese corrida unha fracción de trienio, reconeceráselle o importe daquela, efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente á categoría de oficial segundo de tres anos de procedencia, computándose por fraccións mensuais.

4. Para os efectos da absorción de trienios que se indica nos apartados anteriores, absorberanse, aínda que estean desagregados en distintos conceptos, en primeiro lugar o trienio ou trienios máis antigos devindicados na categoría de oficial segundo de tres anos.

En todo caso, os períodos de permanencia en cada un dos niveis para alcanzar o superior non se terán en conta para os efectos de incremento por antigüidade (trienios).

A aplicación do sistema de integración aquí previsto non poderá supor perda para os traballadores.

Disposición transitoria undécima. Persoal da antiga escala informática da disposición adicional e transitoria quinta do XIII Convenio Colectivo das Caixas de Aforros

1. As retribucións deste persoal, ata o momento en que se realice a transposición prevista na disposición adicional primeira deste convenio colectivo, obteranse polo mesmo procedemento sinalado no artigo 41, tomando como base a escala que resulte da aplicación das disposicións correspondentes.

2. En materia de ingresos e acceso ás entidades do persoal, ao que se refire a presente disposición transitoria, e exclusivamente ata a data de efectividade do novo sistema de clasificación profesional, conforme ao previsto na disposición adicional primeira deste convenio, seguiranse os seguintes criterios:

Para cubrir calquera vacante da escala técnica informática, a Caixa abrirá concurso entre todo o seu persoal.

As Caixas poderán proveerse de persoal alleo á propia entidade para cubrir vacantes de informática, cando os empregados que o soliciten non alcancen o grao de aptitude adecuado a xuízo da Caixa.

Para que a concorrência, no posible, se efectúe en igualdade de condicións, a Caixa habilitará os mecanismos de formación profesional axeitados a cada circunstancia.

As Caixas deberán establecer as condicións e probas que estimen convenientes para o persoal alleo que ingrese directamente a informática.

Aínda que non é preceptiva a posesión de títulos académicos, avaliaranse tanto estes como os méritos adquiridos polos candidatos cando estes se achen en igualdade de condicións.

3. Se a transposición para este persoal supuxer un incremento salarial no soldo base superior ao 4%, as entidades afectadas distribuirán en tramos proporcionais o incremento que resulte, en cada un dos anos restantes de vixencia do convenio.
4. Se no momento da aplicación efectiva do novo sistema de clasificación profesional, consonte o establecido na disposición adicional primeira deste convenio, o empregado tivese corrida unha fracción de trienio, recoñeceráselle o importe daquela efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente á antiga categoría de procedencia, computándose por fraccións mensuais.
5. Ao persoal que estea integrado na escala Informática na data de transposición, de acordo co establecido na disposición adicional primeira deste convenio, seranlle respectados os seus dereitos en proceso de adquisición para o ascenso por antigüidade, de forma que quede garantido o ascenso, unha vez transcorridos catro anos de permanencia, como máximo, no nivel B das antigas categorías de programador B, operador de consola B, responsable de planificación B, analista orgánico B, xefe de produción B, responsable de sala B, analista de sistema B, analista funcional B, desde o seu nivel de transposi-

ción ao nivel superior, de acordo coa táboa de transposición recollida na disposición adicional primeira deste convenio.

Así mesmo, seranlle respectados os seus dereitos en proceso de adquisición para o ascenso por antigüidade, de forma que quede garantido o ascenso, unha vez transcorrido un ano de permanencia, como máximo, no nivel C da antiga categoría de programador, desde o seu nivel de transposición ao nivel VII, e unha vez transcorridos catro anos de permanencia, como máximo, no dito nivel VII, ao nivel inmediatamente superior, de acordo coa táboa de transposición recollida na disposición adicional primeira deste convenio.

6. Os empregados suxeitos ao réxime de quendas rotativas percibirán, sobre todos os emolumentos que devindiquen polo seu nivel retributivo, un complemento do 5% do seu importe global. Este complemento será incrementado ata a porcentaxe legal nas datas en que se realice a quenda de noite e polo horario nocturno que prevé a lei.
7. O persoal que estea integrado na escala Informática na data de transposición, de acordo co establecido na disposición adicional primeira deste convenio, manterá tarefas informáticas con carácter prioritario, coa condición de que se manteña na Caixa unha Área Informática, é dicir, que non se produza subcontratación (*outsourcing*) desta actividade.
8. A anterior garantía será dispoñible polo empregado mediante acordo coa entidade.

Disposición transitoria duodécima. Integración do actual persoal axudante de aforro e de oficios e actividades varias no novo sistema de carreira profesional establecido neste convenio

Ao persoal integrado nos grupos de axudante de aforro e de oficios e actividades varias, que teñan as antigas categorías de peón de oficios varios, axudante C, telefonista B e axudante B no momento da aplicación efectiva do novo sistema de clasificación profesional, conforme o establecido na disposición adicional primeira deste convenio, seranlle recoñecidos os anos de permanencia na categoría que ocupase antes da transposición para o ascenso ao nivel que corresponda, segundo o novo sistema de carreira profesional por experiencia que para este grupo establece o convenio colectivo no seu artigo 25.

Sen prexuízo do anterior, o persoal que ocupe a categoría de axudante B ascenderá ao nivel III aos dous anos de permanencia na mencionada categoría.

Ao persoal integrado nos grupos de axudante de aforro e de oficios e actividades varias, que ocupen as antigas categorías de axudante de oficios varios, oficial segundo de oficios varios, telefonista A e axudante A, e que no momento da aplicación efectiva do novo sistema de clasificación profesional, conforme o establecido na disposición adicional primeira deste convenio, tivese corrida unha fracción de trienio, recoñeceráselle o importe daquela efectuando o cálculo sobre a base salarial correspondente á antiga categoría de procedencia, computándose por fraccións mensuais; a partir deste momento rexerese pola carreira por experiencia establecida no artigo 25 deste convenio colectivo.

En todo caso, os períodos de permanencia en cada un dos niveis para alcanzar o superior non se terán en conta para os efectos de incremento por antigüidade (trienios).

A aplicación do sistema de integración aquí previsto non poderá supor perda para os traballadores.

Disposición transitoria décimo terceira. Directores, subdirectores ou interventores de oficina existentes ao entrar en vigor o convenio colectivo

1. En materia de clasificación de oficinas, seguirá sendo de aplicación ata a data de efectividade do novo sistema de clasificación profesional, conforme o previsto na disposición adicional primeira deste convenio, o establecido no artigo 21 do convenio colectivo para os anos 1992-1994.
2. Ao persoal que, na data de transposición, de acordo co establecido na disposición adicional primeira deste convenio, se atopase exercendo as funcións de director ou subdirector ou interventor de oficina, seranlle respectados os seus dereitos en proceso de adquisición para o ascenso que estean xerando na data de transposición, segundo o sistema de clasificación de oficinas regulado no anterior convenio colectivo sectorial, durante o período máximo de consolidación de catro anos.

3. Ao empregado que, no momento da aplicación efectiva do novo sistema de clasificación profesional, conforme o establecido na disposición adicional primeira deste convenio, se atopase en proceso de consolidación dunha antiga categoría profesional, manterá a expectativa de consolidación segundo o sistema dela, ao nivel correspondente á dita categoría, conforme a táboa de transposición recollida na disposición adicional primeira deste convenio colectivo.

Se, transcorrido o período de consolidación que se teña establecido, o empregado non consolidase o devandito nivel, recoñéceselle o dereito á aplicación do réxime transitorio establecido neste convenio para a súa categoría de procedencia, computándose, para estes efectos, os anos de permanencia nela e no nivel retributivo correspondente.

Disposición transitoria décimo cuarta

Na aplicación da normativa de clasificación de oficinas, respectaranse os dereitos adquiridos *ad personam*.

Disposición transitoria décimo quinta

Os antigos titulados que viñesen percibindo, ao entrar en vigor este convenio, o chamado complemento de posto de traballo por ocuparen xefatura na súa especialidade, manterano *ad personam*, na súa contía, mentres sigan realizando as mesmas funcións.

Disposición transitoria décimo sexta. Comisión de Carreira e Salarios

Derogada pola disposición derogatoria do Convenio Colectivo para os anos 2007-2010.

Disposición transitoria decimo sétima

Respectaranse os dereitos adquiridos *ad personam* dos operadores de teclado que na data de entrada en vigor do XIII Convenio Colectivo (5 de maio de 1982) veñan desempeñando estas funcións consonte a definición a que se refire o artigo 46 deste convenio colectivo.

Disposición transitoria décimo oitava. Complementos de pensións para os empregados non afectados polos convenios colectivos

As pensións de xubilación, viuvez e orfandade causadas con anterioridade á data de entrada en vigor do XIII Convenio Colectivo (5 de maio de 1982) serán complementadas polas Caixas nas porcentaxes establecidas e bases sinaladas nos artigos do capítulo IX deste convenio colectivo, aínda que os complementos estarán referidos aos ingresos percibidos polo empregado na época que motivou o dereito á prestación, aplicándose, en todo caso, a revalorización anual establecida.

Disposición transitoria décimo novena. Disposicións de convenios colectivos precedentes

Para os efectos da súa aplicación transitoria, unicamente se manterán en vigor nos seus propios termos as disposicións adicionais e transitorias do XIII Convenio Colectivo que a seguir se transcriben, aínda que calquera referencia a grupos e categorías profesionais se entenderá feita aos grupos profesionais e niveis retributivos, de conformidade coa transposición establecida na disposición adicional primeira deste convenio.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS E TRANSITORIAS DO XIII CONVENIO COLECTIVO

Disposición adicional e transitoria terceira: cadro de persoal

Persoal existente antes da entrada en vigor do XIII Convenio Colectivo (5 de maio de 1982). Ascenso por antigüidade.

2.1. Ascenso por antigüidade de auxiliares e oficiais

Ao persoal que teña a condición de fixo do cadro de persoal o 30 de marzo de 1982, seranlle respectados os seus dereitos adquiridos ou en proceso de adquisición, para o ascenso por antigüidade, de xeito que quede garantido para todo o persoal actualmente no cadro de persoal integrado nas categorías de oficiais e auxiliares, o ascenso ata oficial superior, estruturándose o proceso da seguinte forma:

O actual auxiliar de entrada, que pasará a denominarse auxiliar B, ascenderá a auxiliar A polo transcurso de tres anos en auxiliar B. Ambas as categorías extinguiranse.

O auxiliar A, anterior auxiliar de tres anos, logo de tres anos de permanencia nesta categoría, ascenderá automaticamente a oficial segundo.

O oficial segundo, polo mero decurso de tres anos nesta categoría, ascenderá automaticamente a oficial segundo tres anos, que logo de tres anos nesta última ascenderá a oficial primeiro.

Os oficiais primeiros con trece anos de antigüidade nesta categoría ascenderán a oficiais superiores, coa percepción soamente de catro trienios daquela categoría, descontándose o ano restante para os efectos de antigüidade.

2.2. Ascenso dos actuais ordenanzas

- a) Os antigos ordenanzas de primeira e de entrada manterán os dereitos actualmente recoñecidos de ascenso por antigüidade e capacitación.*
- b) O criterio de ascenso por capacitación do ordenanza que ingrese nas entidades a partir do asinamento deste convenio colectivo, en diante axudante, estudarase no seo da Comisión Mixta Interpretativa establecida nesta norma.*

Disposición adicional e transitoria sétima

O complemento de oficinas para delegados non xefes mantense, a título de complemento persoal, para aqueles que o viñan percibindo e continúan realizando a mesma prestación funcional, e non se viran afectados polo sistema de clasificación de oficinas.

Disposición adicional e transitoria undécima

Os auxiliares e oficiais segundos do cadro de persoal á entrada en vigor deste convenio colectivo, e aos que lles sexa extensivo o dereito de promoción polo mero decurso do tempo, non percibirán o complemento persoal de antigüidade establecido no artigo 46 do XIII Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS E TRANSITORIAS DO CONVENIO 2003-2006

Disposición adicional e transitoria primeira. Adaptación ao novo sistema de carreira profesional dos sistemas de promoción profesional vixentes nas Caixas

Respectaranse os sistemas particulares de promoción profesional establecidos por pactos colectivos, aínda que a referencia ás categorías profesionais entenderase substituída pola correspondente ao nivel retributivo asignado na transposición contida na disposición adicional primeira deste convenio, de conformidade co previsto no seu artigo 7.

Mantéñense vixentes nos seus propios termos todos os acordos laborais sobre promoción por capacitación que se realizaron en cada entidade, e especialmente os compromisos adquiridos neles para alcanzar a promoción por capacitación dos antigos oficiais 2.º (nivel X) e oficiais 1.º (nivel VII).

Iso implica a disposición e substitución total ou parcial dos compromisos de promoción do artigo 26.5 deste convenio, en función do prazo de vixencia dos devanditos acordos e os compromisos concretos que conteñan.

Así mesmo, mantéñense vixentes nos seus propios termos os acordos que substituíron expresamente o sistema de promoción por capacitación vixente ata a aprobación deste convenio, co que se considera que tamén xa se fixo uso da dispoñibilidade que habilita o artigo 26.5 deste convenio colectivo.

Disposición adicional e transitoria segunda

En materia de incrementos por antigüidade (trienios), mantense en vigor o establecido no artigo 9.2 do Convenio Colectivo para os anos 1992-1994.

ANEXOS AO CONVENIO COLECTIVO 2007-2010

ANEXO 1

GRUPO 1	Salario Nivel 2006
NIVEIS	12 Pagas
I	27.559,20
II	23.202,65
III	20.592,04
IV	19.471,55
V	18.852,38
VI	18.233,23
VII	17.407,21
VIII	16.823,40
IX	15.943,48
X	15.195,62
XI	13.551,91
XII	11.584,85
XIII	9.267,87

GRUPO 2	Salario Nivel 2006
NIVEIS	12 Pagas
I	14.661,14
II	13.883,68
III	13.098,50
IV	11.476,29
V	10.985,07
Persoal de limpeza (valor hora)	6,17

ANEXO 2

ACTA FINAL DA COMISIÓN NEGOCIADORA DO CONVENIO COLECTIVO DAS CAIXAS DE AFORROS 2007-2010

ASISTENTES:

Por ACARL:

D. Ildefonso Sánchez Barcoj
D. Javier Murillo Marinas
D.^a Marina Mateo Ercilla
D. Juan Alfonso Álvarez García
D. José Tomás Martínez Germes
D. Lluís Juega Losmozos
D. José M.^a de la Vega Carnicero
D. Eduardo Severá Aznar
D. Francisco Hernández Cabrera
D. José Luis Rodrigo Mollá
D. Josep Tallón i Rodríguez
D. Enrique Quintanilla Herrero
D. Jerónimo García Abellán
D. José Nistal Ascao
D. Alfonso Bermúdez de la
Puente-González del Valle
D. Óscar Rodríguez Estrada
D. Ignacio Gómez Gisbert
D. José Manuel Malpartida Gil
D.^a Gloria de Mora-Figueroa Urdiales

Por COMFIA-CCOO:

D. José M.^a Martínez López
D.^a Ana Ayuga Cedrón
D.^a Gema Zamora Palacios
D. Francisco José García Utrilla
D. Pedro Bedia Pérez
D. Iñigo Vicente Herrero
D. Joan Sierra Fatjó
D. Joaquín Osuna Rodríguez
D. Benito Gutiérrez Delgado

Por FeS-UGT:

D. Àngel Campabadal Solé
D.^a Victoria Camarena Grau
D. Sebastián Vázquez Moreno
D. Rafael Torres Posada

Por CSICA:

D. Félix Torquemada Vega
D. Fernando Salas García-Ochoa
D. Juan Luis Solé Senan
D. Lorenzo Martín Martín
D. Carlos Peso Lombos
D. Luis Alameda Belmonte

En Madrid, o 24 de outubro de 2007, reúnense os citados, baixo a presidencia na reunión de hoxe de don Enrique Quintanilla Herrero, quen toma a palabra e propón a aprobación da acta da sesión anterior, que foi previamente remitida ás partes e que queda aprobada por maioría.

Seguidamente sométese a aprobación dos presentes o Convenio Colectivo para os anos 2007-2010 e os acordos sinalados a continuación. Ambos os textos forman parte de maneira conxunta do acordo alcanzado e desenvolven o documento de Bases para un Acordo subscrito o día 10 de outubro de 2007, reflectindo o equilibrio alcanzado na negociación colectiva e garantindo a estabilidade dos seus resultados.

Os acordos citados son os seguintes:

1.º O incremento do Complemento Convenio para o ano 2007, respecto do xa aboado no devandito ano, farase efectivo ao mes seguinte do momento en que o texto de convenio pase o preceptivo control de legalidade.

2.º Considéranse supostos incluídos na posibilidade de establecer xornadas singulares previstas no artigo 31 do convenio, segundo a nova redacción dada polo artigo 6.2 do Convenio Colectivo para os anos 2007-2010, os seguintes:

1) Oficinas exclusivamente dedicadas ao segmento de empresas.

2) A consideración como «oficinas situadas en grandes centros comerciais» das seguintes:

- Aquelas oficinas situadas en grandes polígonos comerciais onde concorran centros de lecer, grandes superficies, grandes almacéns e similares.

- Aquelas oficinas que, ben pola especificidade do gran centro comercial, que non admita oficinas no seu interior, ou ben pola existencia de oficinas xa establecidas doutras entidades financeiras, teñan que se situar no exterior do gran centro comercial contiguo a el ou fronte a calquera das súas fachadas.

Para poder establecer xornadas singulares nos casos recollidos nos puntos 1 e 2 anteriores, será requisito o acordo colectivo, na caixa interesada, con máis do 50% da representación dos seus traballadores.

3.º Cítanse, a xeito de exemplo e para orientación sobre os contidos académicos aos que se refire o artigo 60 do convenio, segundo a nova redacción dada polo artigo 6.14 do Convenio Colectivo para os anos 2007-2010, os seguintes: Dereito, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariais, Dirección de Empresas, Mercadotecnia, Informática, Enxeñerías, Relacións Laborais, Ciencias do Traballo, Psicoloxía e Socioloxía, así como aqueles outros que lles poidan facilitar aos empregados do grupo 2 a promoción ao grupo 1.

4.º Durante a vixencia deste convenio, en cada un dos anos 2008, 2009 e 2010, e como fórmula para facilitar a conciliación, en liña cos traballos que ha desenvolver a Comisión de Igualdade, os empregados gozarán dun día de libre disposición.

5.º Co fin de salvar o efecto dun posible atraso na publicación do convenio acórdase, a partir do seu asinamento, a efectividade da libranza das tardes dos xoves 20 e 27 de decembro de 2007 e 3 de xaneiro de 2008, salvo o establecido en acordo colectivo de empresa con máis do 50% da representación dos traballadores.

ACARL, así como as organizacións sindicais COMFIA-CCOO e CSICA, que segundo a lexitimación que desempeñan representan o 68,06% da parte social, manifiestan a súa aprobación ao texto presentado de Convenio Colectivo para os anos 2007-2010, así como ao contido desta Acta, que se incorpora como Anexo 2 ao convenio colectivo, e apróbase no lugar e na data ao principio indicados, asinando para ese efecto tanto os secretarios da Comisión Negociadora, como os representantes das partes que aproban os mencionados textos, e remata a sesión a continuación.

ANEXO AO CONVENIO COLECTIVO 2003-2006

**ACTA FINAL DA COMISIÓN NEGOCIADORA DO
CONVENIO COLECTIVO DAS CAIXAS DE AFORROS 2003-2006**

ASISTENTES:

Por ACARL:

D. Tomás Muniesa Arantegui
D. Ildefonso Sánchez Barcoj
D. Javier Murillo Marinas
D. José Tomás Martínez Germes
D. Lluís Juega Losmozos
D. José Luis Rodrigo Mollá
D. Francisco Hernández Cabrera
D. Enrique Quintanilla Herrero
D.^a Marina Mateo Ercilla
D. Alberto Martínez de Eguilaz
D. José Manuel Giménez Fernández
D. Rafael Pozo Barahona
D. Rafael Olivares Seguí
D. Pedro Abelló Castro
D. José Manuel Malpartida Gil
D.^a Gloria de Mora-Figueroa Urdiales

Por COMFIA-CC00:

D. José M.^a Martínez López
D. José Antonio Izquierdo Vallejo
D. Pedro Bedia Pérez

Por FeS-UGT:

D. Félix Fernández García
D.^a Amelia Parrado Márquez
D. Angel Campabadal Solé
D. Juan Ignacio Sánchez Ortiz
D. Rafael Torres Posada

Por CSI-CA:

D. Félix Torquemada Vega
D. Hugo Pérez Rodríguez
D. Juan Luis Solé Senant
D. Carlos Peso Lombos
D. Casimiro Mesonero Bellido

En Madrid, o 29 de decembro de 2003, reúnense os citados. Correspóndelle moderar á representación sindical, quen designa para ese labor a don Hugo Pérez Rodríguez.

Apróbbase por unanimidade a acta da reunión anterior.

Sométese á consideración dos presentes a aprobación do texto articulado do Convenio Colectivo para os anos 2003-2006.

Interveñen os portavoces das catro organizacións para manifestaren a súa aprobación ao texto presentado de Convenio Colectivo para os anos 2003-2006, que segundo a lexitimación que desempeñan supón o 97,15% da parte social.

Tras a subscrición, as organizacións asinantes queren manifestar o seguinte:

- *O primeiro parágrafo do apartado 6 do artigo 31 do Convenio Colectivo debe interpretarse no sentido de entender que o contrato individual que se concerta entre as partes recollerá os límites de xornada anual e de horario pactados no convenio.*
- *En materia de préstamos, as partes recomendan atender as peticións que deriven dunha situación de separación ou divorcio, pola que o empregado se vexa obrigado legal ou xudicialmente a deixar de residir na súa vivenda habitual anterior e se lle impida vendela.*
- *Con motivo da transposición de categorías a niveis, conforme o disposto na Disposición adicional primeira, recoméndase ás Caixas de Aforros que poñan especial atención respecto da situación do persoal adscrito á categoría de axudante de aforro en funcións de portelo, para a súa integración, de se considerar oportuna, e os afectados así o estimaren, no grupo 1.*
- *Ambas as partes manifestan que, aínda manténdose o réxime convencional sobre o complemento de residencia, no ámbito de cada Caixa poderán negociarse pactos ou acordos colectivos que dispoñan desta materia, con respecto aos mínimos normativos convencionais.*

Lida esta acta, os asistentes considéranla conforme, apróbana no lugar e na data ao principio indicados e remata a sesión.

ÍNDICE ALFABÉTICO POR MATERIAS

(Á dereita indícase o artigo e/ou a disposición onde se atopa a materia)

Abreviaturas:

DA: disposición adicional; **DT:** disposición transitoria; **DAeT:** Disposición adicional e transitoria; **C.03/06:** Convenio 2003-2006; **C.07/10:** Convenio 2007-2010

BENEFICIOS SOCIAIS

Anticipo mensual	61.2
Anticipo para adopción de fillos	61.1.f
Anticipo para gastos médicos e asistenciais	61.1.a - 61.1.h
Anticipo para matrimonio	61.1.b
Anticipo por circunstancias críticas familiares	61.1.c
Anticipo para necesidades perentorias en xeral	61.1.i
Anticipo por traslado forzoso de vivenda	61.1.d
Anticipo por sinistros (incendios, roubos, etc.)	61.1.e
Axuda de formación para fillos de empregados	59
Axuda gardería	58
Axuda para estudos de empregados	60 - DT C.07/10
Préstamo para a adquisición de vivenda habitual	62 - DA 4. ^a C.03/06
Préstamo para cambio de vivenda habitual	63
Préstamo social para atencións varias	64 - DA 5. ^a C.03/06
Seguro de vida	76

CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

Aceptación	88
Acumulación de puntos	90
Definición	85
Dereitos adquiridos <i>ad personam</i>	DT 14. ^a C.03/06
Diferenzas retributivas	92
Directores, subdirectores e interventores anteriores	DT 13. ^a C.03/06
Nivel de directores, subdirectores e interventores de oficina	89.1
Nomeamento	88
Participación da representación legal dos traballadores	94
Puntuación oficinas	87
Reclasificación de oficina	91
Revogación	88
Sistemas particulares	93
Típos de oficina	89.1
Variables de clasificación	86
Xefatura de Zona	89.2

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Categorías profesionais (enumeración)	DA 1. ^a C.03/06
Escala informática	DT 11. ^a C.03/06
Funcións dirección de oficina, departamento ou superiores	15.2

Funcións prioritarias:	
Directores	17.2
Grupo 2	15.2
Informáticos	T 11. apts. 7 e 8 C.03/06
Grupos profesionais:	
Definición	15.1
Funcións	15.3
Grupo 1	15.2
Grupo 2	15.2 - 100
Mobilidade e polivalencia	17
Niveis retributivos	16
Integración antigas categorías:	
Auxiliares	DT 8. ^a C.03/06
Axudantes de aforo e persoal de oficios varios	DT 12. ^a C.03/06
Oficiais segundo de tres anos	DT 10. ^a C.03/06
Oficiais segundo	DT 9. ^a C.03/06
Persoal pericial	DA 1. ^a .2 C.03/06
Natureza da regulación	14
Transposición de categorías a niveis:	
Categorías propias de cada Caixa	DA 1. ^a .3 C.03/06
Efectividade	DA 1. ^a .1 C.03/06
Nivel VIII en caixas con retribucións superiores	DA 1. ^a .4 C.03/06
Táboa	DA 1. ^a .2 C.03/06
Vixencia da antiga clasificación profesional	DT. 3. ^a , 4. ^a , 5. ^a e 6. ^a C.03/06

CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR E LABORAL

Día de libre disposición	Anexo 2 C07/10, 4.º
Excedencia por coidado de fillos	57.3
Excedencia por deberes familiares	57.1 - 57.3
Permiso por lactación	38.1.g
Redución de xornada por coidado de diminuídos	38.1.h
Redución de xornada por coidado de menores	38.1.h
Redución de xornada por lactación	38.1.g

CONTRATAÇÃO, EMPREGO E PERSOAL

Acordo interxeracional de emprego	DA 8. ^a C.03/06
Creación de emprego	DA 1. ^a C.07/10
Fomento da contratación indefinida	DÁ 4. ^a C.07/10
Ingresos:	
Norma xeral	19
Período de proba	20 - DA 4. ^a C.07/10
Persoal contratado por tempo determinado	15.4
Persoal fixo ou do cadro de persoal	15.4
Cadro de persoal:	
Normas xerais	27
Publicidade	28
Reclamacións	28.2

Convenio Colectivo das Caixas de Aforros 2007-2010

Regulación de emprego	98
Resolución da relación laboral	20.2
Suspensión con reserva do posto de traballo	57.6

DEREITOS E DEBERES LABORAIS

Acoso moral (tolerancia cero)	12
Deberes básicos:	
Derivados do contrato de traballo	11.6
Medidas de prevención de riscos laborais	11.2
Mellora da produtividade	11.5
Non concorrencia con actividade da institución	11.4
Obrigas concretas do posto de traballo	11.1
Ordes e instrucións da Dirección	11.3
Dereitos básicos:	
Conflito colectivo	10.1.c
Folga	10.1.d
Libre sindicación	10.1.a
Negociación colectiva	10.1.b
Participación nas entidades	10.1.f
Reunión	10.1.e
Dereitos laborais:	
Derivados do contrato de traballo	10.2.g - 10.2.h
Integridade física	10.2.d
Non discriminación por diversas causas	10.2.c
Ocupación efectiva	10.2.a
Prevención de riscos laborais	10.2.d
Promoción e formación profesional	10.2.b
Remuneración puntual	10.2.f
Respecto á intimidade e dignidade	10.2.e

DEREITOS SINDICAIS E DE REPRESENTACIÓN

Acumulación crédito horario (banco de horas)	103
Permiso para funcións sindicais	38.1.f
Ciber-dereitos	104
Comisión de Carreira e Salarios	DT 16. ^a C.03/06
Comisión Mixta Interpretativa	101
Comité de Empresa:	
Imposición de sancións aos seus membros	82.3
Informe sobre clasificación de oficinas	94
Representación no Comité Intercentros	102.2
Comité Intercentros	102
Delegados de persoal:	
Imposición de sancións aos seus membros	82.3
Informe sobre clasificación de oficinas	94
Información aos representantes legais dos traballadores	28.1 - 94 - 102
Participación da representación laboral na promoción	26.4 - 26.5

DISPOSICIÓN XERAIS

Ámbito funcional do convenio	3
Ámbito persoal do convenio	3
Ámbito temporal do convenio	4
Ámbito territorial do convenio	5
Cláusula de garantía	7
Cláusula de vixencia do Convenio 2003-2006	2
Denuncia do convenio	4
Determinación das partes	1
Organización do traballo	8
Prórroga do convenio	4
Vinculación á totalidade	6

FALTAS, SANCIÓN E PREMIOS

Abuso de autoridade	79
Acoso sexual	80
Amoestación	81.2.1
Anulación de notas desfavorables	77
Audiencia ao interesado	82.2
Cancelación de faltas e sancións	83
Despedimento disciplinario	81.2.3
Faltas do empregado. Definición	78.1
Faltas leves:	
Falta de puntualidade	78.2.1 - 78.4.1
Indiscrecións non danosas	78.2.3
Neglixencia ou descoído	78.2.2
Faltas graves:	
Falta de asistencia ao traballo	78.3.1
Ocultación de erros propios	78.3.5
Ocultación de atrasos no traballo	78.3.3
Reincidencia	78.3.6 - 78.4.16
Retención de documentos, cartas e datos	78.3.2
Faltas moi graves:	
Abandono de destino	78.4.7
Abuso de confianza	78.4.9 - 81
Aceptación de remuneracións ou promesas	78.4.11
Competencia coa institución en negocios	78.4.10
Desobediencia	78.4.2
Diminución no rendemento de traballo	78.4.5
Embriaguez habitual	78.4.6
Falseamento de documentos	78.4.15
Falta de asistencia aos servizos de inspección	78.4.14
Falta de puntualidade	78.2.1 - 78.4.1
Fraude	78.4.8
Indisciplina	78.4.2
Ocultación de feitos ou faltas graves	78.4.14

Convenio Colectivo das Caixas de Aforros 2007-2010

Ofensas verbais ou físicas	78.4.3
Reincidencia	78.3.6 - 78.4.16
Secuestro de documentos	78.4.15
Toxicomanía	78.4.6
Transgresión da boa fe	78.4.4
Violación do segredo profesional	78.4.12
Xogos ou apostas	78.4.13
Indemnización por danos e prexuízos	81.3
Premios	77
Prescrición de faltas	84
Procedemento sancionador	82
Sancións:	
Por falta leve	81.2.1
Por falta grave	81.2.2
Por falta moi grave	81.2.3

FORMACIÓN E IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Formación e capacitación do persoal	29
Garantías ante cambios na organización do traballo	8
Igualdade	13 - DA 2.ª C.07/10
Permiso para a formación con reserva do posto de traballo	30.b
Permiso por exames	30.a
Preferencia para elixir quenda de traballo	30.a
Xornada adaptada para a formación	30.b

PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Accidentes	10.2.d
Accidentes de traballo por violencia	69
Revisión médica	99

XUBILACIÓNS E PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Complementos de pensión:	
De grande invalidez	66.1 - 74.4
De incapacidade total absoluta	66.1 - 74.4
De incapacidade total permanente	66.1 - 74.4
De invalidez a cargo das caixas	72
De orfandade	66.1 - 74.2
De viuvez	66.1 - 74.1
De xubilación	70 - 71
En favor de familiares	66.1 - 74.5
Empregados non afectados polos convenios colectivos	DT 18.ª c.03/06
Incapacidade e defunción en acto de servizo	69
Incapacidade temporal	66.1
Normas especiais	71
Pensións mínimas de xubilación	73

Réxime xeral	65 - 70
Achega definida	70.4
Prestación definida	70.1 - 70.2 - 70.3
Revisión dos complementos de pensión	75
Seguro de vida	76
Sistemas propios distintos do pactado en Convenio	65.2 - 65.3
Revisión destes	DA 7. ^a C.07/10
Xubilación obrigatoria	70.3 - 105

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Ascenso por capacitación	22.1 - 26 - DAeT 1. ^a C.03/06
Ascenso por clasificación de oficinas	22.1 - 88 - 89 - 90
Ascenso por designación	22.1 - 23
Ascenso por experiencia (antigüidade)	22.1 - 24-25-DT 19. ^a C.03/06
Ascenso por mutuo acordo	22.1
Ascenso por premio	77
Ascensos en proceso de adquisición:	
Directores, subdirectores e interventores	DT 13. ^a C.03/06
Persoal antiga escala informática	DT 11. ^a C.03/06
Persoal anterior ao XIII Convenio	DT 19. ^a C.03/06 (DAeT 3. ^a XIII C.C.)
Natureza das regulacións	21
Normas xerais	22
Sistemas particulares de promoción	DAeT 1. ^a C.03/06

RETRIBUCIÓNS

Antigüidade (trienios)	40.b.1 - 42 - DAeT 2. ^a C.03/06
Antigo complemento de axuda familiar	DA 9. ^a C.03/06
Axudas de custo	55
Baixa por enfermidade	66.1 - 67
Cláusula especial de desvinculación ou adecuación	56
Cláusula de garantía salarial	41 - DT 1 ^a C.03/06
Complemento de calidade e cantidade de traballo	40.b.3
Complemento de posto de traballo	40.b.2
Complemento de residencia	40.b.6 - 49
Complementos de vencemento periódico superior ao mes	40.b.5 - 51
Complementos transitorios:	
Auxiliares A	DT 8. ^a 3 C.03/06
Auxiliares B	DT 8. ^a 2 C.03/06
Auxiliares C	DT 8. ^a 1 C.03/06
Conceptos salariais	40
Diferenzas retributivas director, subdirector ou interventor	92
Efectividade revisión conceptos non salariais	53
Gratificacións extraordinarias	51
Incremento salarial transposición persoal informático	DT 11. ^a 3 C.03/06
Quilometraxe	55
Complemento de choferes	48

Convenio Colectivo das Caixas de Aforros 2007-2010

Complemento de convenio	43
Complemento de máquinas	44
Complemento de nocturnidade	45
Complemento de penosidade	46
Complemento por funcións de portelo	47
Proporcionalidade da devindicación	52
Quebrantamento de moeda	54
Revisión salarial	41
Horas extraordinarias	32.2
Indemnización por desempeño de cargo público	38.1.e
Efecto retroactivo	4 - 41
Pagas de estímulo á produción	40.b.4 - 50.1
Pagas de beneficios	40.b.4 - 50.2
Oficiais segundo de tres anos	DT 10. ^a 1 C.03/06
Diferenza soldo base por aplicación do Convenio	DT 2. ^a C.03/06
Escalas salariais	41 - DT 1. ^a C.03/06
Operadores de teclado. Complemento <i>ad personam</i>	DT 17. ^a C.03/06
Complemento de oficina	DT 19. ^a C.03/06 (DAeT 7. ^a 2 XIII C.C.)
Prestación social substitutiva	DA 10. ^a 2 C.03/06
Servizo militar	DA 10. ^a 1 C.03/06
Soldo base	40.a - 41 - DT 2. ^a C.03/06
Titulados. Complemento <i>ad personam</i>	40.b.2 - DT 15. ^a C.03/06
Oficiais segundo	DT 9. ^a C.03/06, aps.1, 2 e 3

TEMPO DE TRABALLO

Baixa por enfermidade (incapacidade temporal):

Complemento de prestación	66.1
Control médico	68
Período de proba	20 - DA 4. ^a C. 07/10
Reserva do posto de traballo	57.5.2
Retribución a cargo da Caixa	67

Descanso semanal

Excedencias:

Cómputo de tempo	57.1
Formativa	57.4
Forzosa	57.2
Por cargo público	57.2 - 57.6.3
Por coidado de fillos	57.3
Por esixencias familiares	57.1 - 57.3
Por terminación de estudos	57.1
Préstamo para vivenda	62.13
Regulación de emprego	98.2
Reingreso	57.4
Solicitude de reingreso	57.4
Voluntaria	57.1 e 57.5

Gardas

36.2

Horas extraordinarias	32
Horas extraordinarias estruturais	33
Xornada:	
Coincidencia do Xoves Santo	31.3
Extensión	31.1
Horario	31.2
Persoal contratado	31.6
Redución de xornada	38.1.g - 38.1.h
Respecto ás xornadas inferiores	31.1
Sábado Santo	31.5
Tarde de Xoves Santo	31.4
Tardes de xoves libres	31.2.1
Xornada adaptada para formación	30.b
Xornadas especiais servizos diversos	31.6 - DA 6. ^a C.03/06
Xornadas singulares	31.7 - Anexo 2 C. 07/10, 2. ^o
Permisos:	
Para cumprimento de deber inescusable	38.1.e
Para finalizar estudos superiores ou doutoramentos	39
Para formación con reserva do posto de traballo	30.b
Para funcións sindicais ou de representación	38.1.f
Permisos extraordinarios	38.2
Permisos sen soldo	39
Por enfermidade grave ou falecemento de parentes	38.1.b - 38.1.c - 39
Por exames	30.a
Por hospitalización ou coidados paliativos de familiares	39
Por matrimonio	38.1.a
Por nacemento de fillos	38.1.b
Por necesidades familiares	39
Por reincorporación do estranxeiro	97.2
Por traslado de domicilio	38.1.d
Suspensión con reserva de posto de traballo:	
Cargo público	57.5
Cesamento do dereito de reserva	57.5
Excepcións	57.5
Parto	57.5
Prestación social substitutiva	57.5 - DA 10. ^a C.03/06
Servizo militar	57.5 - DA 10. ^a C.03/06
Supostos acollidos	57.5
Traballo por quendas:	
Libranza de xoves e vacacións	DA 6. ^a C.03/06 - DA 6. ^a C.07/10
Xeral	34
Xornada	31.6
Traballo nocturno	37
Vacacións:	
Aviso previo	35.3
Día de libre disposición	Anexo 2 C07/10, 4. ^o
Días de vacacións	35.1

Convenio Colectivo das Caixas de Aforros 2007-2010

Empregados con responsabilidades familiares	35.2
Período hábil	35.2
Persoal desprazado no estranxeiro	97.1
Persoal destinado en Canarias	35.1
Quendas	DA 6. ^a C.03/06
Xornadas especiais	DA 6. ^a C.03/06

TRASLADOS

Comisións de servizo	96
Mobilidade xeográfica	95
Persoal desprazado no estranxeiro	97

VIOLENCIA DE XÉNERO

Protección contra a violencia de xénero	106
---	-----

RESUMOS

Axudas, préstamos e anticipos (I)

Axuda de gardería

Axuda de gardería	2008 (€/ano)	2009 (€/ano)	2010 (€/ano)
Axuda de gardería	750	800	850

Por cada fillo/a menor de 3 anos, en tres pagamentos, o primeiro o ano do nacemento e o último o ano en que cumpra 2 anos. Percibirase na nómina de setembro, salvo se o nacemento se produce despois do mes de setembro, que se aboará antes do 31 de decembro. Esta axuda percibirase durante o primeiro ano de excedencia por maternidade/paternidade, adopción e acollemento.

Axudas para a formación de fillos de empregados/as

Axuda para formación fillos de empregados	2008 (€/ano)	2009 (€/ano)	2010 (€/ano)
Réxime xeral	450	470	480
Axuda para minusválidos	3.000	3.100	3.200

Por cada un dos fillos/as desde o ano en que cumpra a idade de 3 anos ata o ano en que cumpra a idade de 25 anos. Farase extensiva aos fillos/as de empregados/as xubilados/as e aos orfos/as de empregados/as falecidos/as. Percibirase durante o primeiro ano de excedencia por maternidade/paternidade, adopción e acollemento. Farase efectiva na nómina do mes de setembro.

Axuda para estudos de empregados

Aboarase o 90% dos custos anuais de libros e matrícula, cun máximo, por ambos os conceptos, de 1800 euros anuais. Percibirase na súa totalidade no primeiro trimestre do curso escolar, logo da xustificación. Deberán ter, en todo caso, uns contidos académicos vinculados coa actividade propia das Caixas ou que prevezan no posto de traballo que o empregado/a desempeñe (Ver acordo 3.º da acta final do Convenio 2007-2010). Concederase para estudos universitarios, de posgrao, 2.º de bacharelato ou curso de acceso á Universidade.

Axudas, préstamos e anticipos (II)

PRÉSTAMO	XURO	CAPITAL		OBSERVACIÓNS
		MÁXIMO	MÍNIMO	
ADQUISICIÓN VIVENDA HABITUAL	<ul style="list-style-type: none"> - 70% EURIBOR a 1 ano en abril e outubro - Límites: máx. 5,25% e min. 1,50%. - Revisión: semestres naturais (xaneiro e xullo) 	<p>O valor da vivenda incrementado nos gastos de adquisición, sempre que tal importe non supere as cinco anualidades.</p> <p>A diferenza entre o prezo de adquisición da nova vivenda habitual e o valor de taxación ou de venda da actual (o maior dos dous), máis o capital pendente de amortizar, se é o caso, incrementado nos gastos inherentes á súa adquisición da, non superando o importe de cinco anualidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prazo: 35 anos, límite 70 anos de idade - Garantías: persoal (con seguro de amortización de préstamo para os casos de falecemento ou incapacidade total) ou hipotecaria (a caixa poderá esixir tal garantía para os casos en que o vencemento do préstamo sexa posterior aos 65 anos de idade do prestameiro). 	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidade de optar entre cota fixa e cota crecente (2% anual) - Pódese solicitar unha vez superado o período de proba na entidade.
CAMBIO VIVENDA HABITUAL			<p>Non poderá ser inferior a 186.000 ou a cinco anualidades de nivel X.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Requisito necesario para a solicitude: venda da actual vivenda habitual e cancelación do primeiro préstamo para adquisición de vivenda habitual que se tivera concedida. - Posibilidade de optar entre cota fixa e cota crecente (2% anual) - Pódese solicitar unha vez superado o período de proba na entidade.
ANTICIPO SOCIAL	Sen xuro	Seis mensualidades	Calquera cantidade que solicite o empregado inferior ás seis mensualidades	<ul style="list-style-type: none"> - Motivos taxados (art. 61 do Convenio) - Retencións mensuais do 10% dos haberes
SOCIAL PARA ATENCIÓNS VARIAS	0 EURIBOR a un ano (correspondente ao mes de outubro), co límite do xuro legal do diñeiro. Revisión anual	0 25% da retribución anual.	18.030,36 euros	<p>Pódese solicitar unha vez superado o período de proba na entidade</p> <p>8 anos Garantía persoal</p>

Outros conceptos salariais

	2006	2007
Complemento de funcións de portelo	368,10 €	383,56 €
Complemento choferes	400,13 €	416,93 €

Conceptos non salariais

Quebrantamento de moeda

Oficina	2008 (€/ano)	2009 (€/ano)	2010 (€/ano)
Tipo 1 Saldo de aforro medio anual inferior a 300.506,05 €	451	465	479
Tipo 1 Saldo de aforro medio anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	510	525	541
Tipo 1 Saldo de aforro medio anual de máis de 601.012,1 €	578	595	613

Axudas de custo

	2008 (€)	2009 (€)	2010 (€)
Axuda de custo completa	64,65	66,59	68,59
Media axuda de custo	32,32	33,29	34,29

Quilometraxe

	2008 (€)	2009 (€)	2010 (€)
Quilometraxe	0,29	0,30	0,31

Táboa salarial

	Ano 2006	Ano 2007
	BOE 20-3-07	Incr. IPC 2007 4,2%
GRUPO 1	€	€
Nivel I	27.559,20	28.716,69
Nivel II	23.202,65	24.177,16
Nivel III	20.592,04	21.456,91
Nivel IV	19.471,55	20.289,36
Nivel V	18.852,38	19.644,18
Nivel VI	18.233,23	18.999,03
Nivel VII	17.407,21	18.138,31
Nivel VIII	16.823,40	17.529,98
Nivel IX	15.943,48	16.613,11
Nivel X	15.195,62	15.833,84
Nivel XI	13.551,91	14.121,09
Nivel XII	11.584,85	12.071,41
Nivel XIII	9.267,87	9.657,12

GRUPO 2	€	€
Nivel I	14.661,14	15.276,91
Nivel II	13.883,68	14.466,79
Nivel III	13.098,50	13.648,64
Nivel IV	11.476,29	11.958,29
Nivel V	10.985,07	11.446,44
Persoal de limpeza (valor hora)	6,17	6,43

- Calculada en 12 pagas.

- 2007-2010 IPC estimado polo Goberno e cláusula de revisión á alza por diferenzas con IPC real con carácter retroactivo do 1 de xaneiro de cada ano.

Complemento convenio

A contía componse de dúas partes

- Parte lineal:

2007: 255 € ■ 2008: 270 € ■ 2009: 285 € ■ 2010: 300 €
 (A partir do 1.1.2011 revisarase cos mesmos criterios do salario base.)

- Parte proporcional:

	Ano 2007
GRUPO 1	
Nivel I	598,26 €
Nivel II	503,69 €
Nivel III	447,02 €
Nivel IV	422,69 €
Nivel V	409,26 €
Nivel VI	395,81 €
Nivel VII	377,88 €
Nivel VIII	365,21 €
Nivel IX	346,11 €
Nivel X	329,88 €
Nivel XI	294,19 €
Nivel XII	251,49 €
Nivel XIII	201,19 €

GRUPO 2	
Nivel I	318,27 €
Nivel II	301,39 €
Nivel III	284,35 €
Nivel IV	249,13 €
Nivel V	238,47 €
Persoal de limpeza	238,47 €

Medidas de conciliación (I)

Permisos

Matrimonio	15 días naturais
Nacemento de fillos/as	3 días hábiles, se se require desprazamento ampliarase dous días naturais
Falecemento, accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización pero que requira repouso domiciliario	<ul style="list-style-type: none"> - Familiares ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días hábiles; se se require desprazamento, ampliarase dous días naturais. - Familiares de segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días; se se require desprazamento, o prazo será de catro días.
Traslado domicilio habitual	1 día
Deberes inescusables de carácter público e persoal	<ul style="list-style-type: none"> - Polo tempo indispensable para a súa realización. - Cando o período determinado conste nunha norma legal ou convencional, rexerá o disposto nela. Se o cumprimento do deber imposibilita a prestación de traballo en máis do 20% das horas laborais nun período de 3 meses, a entidade poderá pasar a persoa afectada á situación de excedencia forzosa.
Lactación	<ul style="list-style-type: none"> - Por fillo/a menor de 9 meses tense dereito a ausentarse do posto de traballo durante unha hora, que poderá dividirse en dúas fraccións ou optar por unha redución de xornada de media hora. - Este permiso poderá substituírse por un permiso de 10 días naturais a continuación da baixa por maternidade, máis cinco días hábiles, sen posibilidade de acumular aos anteriores, para gozar durante os primeiros doce meses de vida do bebé, contados desde a data de nacemento deste.
Coidado directo de menores de 8 anos ou persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe actividade retribuída	<p>Terá dereito a unha redución da xornada de traballo, con diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.</p>
Coidado directo de familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída	
Coidado de familiar ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída	

Medidas de conciliación (II)

Permisos excepcionais

En casos extraordinarios e debidamente acreditados, as Caixas poderán conceder permisos retribuídos polo número de días necesarios, logo do aviso e xustificación, sempre que non excedan de dez ao ano.

Día de libre disposición

Durante a vixencia do Convenio Colectivo e referido aos anos 2008, 2009 e 2010, como fórmula para facilitar a conciliación, os empregados/as gozarán, en cada un dos anos referidos, un día de libre disposición.

Vacacións

25 días hábiles para gozar desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

As persoas que presten servizo nas illas Canarias, terán 2 días hábiles máis de vacacións.

Permisos sen soldo

En casos extraordinarios e debidamente xustificad os, as Caixas poderán conceder permisos sen soldo por un máximo de seis meses. A solicitude de permiso deberá formularse á entidade cun mínimo de sete días de antelación á data de comezo do permiso solicitado. Este poderá gozarse unha soa vez cada catro anos.	
Por necesidades familiares debidamente acreditadas, adopción no estranxeiro e sometemento a técnicas de reprodución asistida	<ul style="list-style-type: none">- Poderán solicitalos as persoas con máis de dous anos de servizo efectivo na Caixa.- Dunha semana a un mes.- Posibilidade de ampliación ata seis meses por accidente ou enfermidade grave de parentes ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade.- Este permiso non poderá solicitarse máis dunha vez cada dous anos.
Por hospitalización ou coidados paliativos de parentes ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade	<ul style="list-style-type: none">- Dunha semana ata seis meses.- Nestes casos non se esixirán os dous anos de servizo efectivo na empresa.- Poderá solicitarse tantas veces como se produzan as causas debidamente acreditadas.
Finalización de estudos superiores ou doutoramentos	<ul style="list-style-type: none">- Dun a seis meses.- Poderán solicitalos as persoas con máis de dous anos de servizo efectivo na Caixa.

Medidas de conciliación (III)

Excedencias

Excedencia voluntaria	<ul style="list-style-type: none"> - Poderán solicitala persoas cunha antigüidade mínima na empresa dun ano. - Prazo mínimo de concesión 4 meses. - Prazo máximo de concesión 5 anos. - A entidade, no prazo dun mes desde a solicitude, deberá emitir unha resposta, que será sempre favorable cando se trate de terminación de estudos, esixencias familiares de ineludible cumprimento e outras causas análogas. - Concederáse sen dereito a soldo nin a indemnización ningunha e non poderá utilizarse para pasar a outra entidade de aforro, banca, caixas rurais ou similares. - En casos debidamente xustificadas, as caixas concederán prórrogas por períodos mínimos de seis meses sen que a excedencia inicial concedida e as súas posibles prórrogas superen, en conxunto, os cinco anos. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, polo menos, con quince días de antelación ao remate do gozo da excedencia inicial ou das súas prórrogas. - Este dereito só poderá ser exercitado polo mesmo traballador ou traballadora se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.
Excedencia forzosa	<ul style="list-style-type: none"> - Concederáselles aos traballadores ou traballadoras que fosen designados ou elixidos para cargos públicos que imposibiliten a asistencia ao traballo. - Concederáse sen dereito a soldo nin a indemnización ningunha. - A duración desta excedencia será a esixida polo desempeño do cargo que a motiva, reintegrándose ao final dela no posto que tiña con anterioridade. - O Reingreso deberá solicitarse dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.
Excedencia para coidado de fillos	<ul style="list-style-type: none"> - Concederáse para atender o coidado de fillos, xa o sexan por natureza ou por adopción. Tamén se concederá para os supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais. - Concederáse por un período non superior a tres anos contados desde a data do nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa. - Durante o primeiro ano de excedencia conservarase o dereito á axuda de gardería ou á axuda para a formación de fillos/as de empregados/as.
Excedencia para coidado de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non se poidan valer por si mesmos e non desempeñen actividade retribuída	<ul style="list-style-type: none"> - Concederáse por un período non superior a dous anos. - Poderase gozar de forma fraccionada. - Se dous ou máis traballadores da mesma Caixa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a entidade poderá limitar o seu exercicio simultáneo. - Durante o primeiro ano de excedencia conservarase o dereito á axuda de gardería ou á axuda para a formación de fillos/as de empregados/as.
Excedencia formativa	<ul style="list-style-type: none"> - Poderán solicitala as persoas cun mínimo de dous anos de prestación de servizos activos acreditados na Caixa. - Concederáse para a realización de estudos superiores, máster ou doutoramentos, relacionados coas actividades formativas que dan dereito á axuda de estudos de empregados. - Concederáse cunha duración máxima dun ano. - Conservarán o dereito á reserva do seu posto de traballo. - Este dereito só poderá ser exercitado novamente polo mesmo traballador ou traballadora transcorridos sete anos.

