



CAJA VITAL-KUTXA

VIII CONVENIO COLECTIVO - AÑOS 2008-2009-2010

En Vitoria-Gasteiz, a seis de Marzo de dos mil ocho, en la Sala de reuniones de la planta primera de la Sede Social de la Caja de Ahorros de Vitoria y Álava, Caja "Vital-Kutxa", se reúne la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Vitoria y Álava, integrada por los representantes siguientes:

Representación Empresarial:

Don Gregorio Rojo,
Doña Teresa Crespo,
Don Juan Carlos Alonso,
Don José Alberto Barrena,
Don José Ignacio Besga y
Doña Esther Alday.

Representación Social:

Don Juan Ordoñana,
Don Juan Carlos Serrano, y
Don José María Zabalza
por CC.OO.

Don José María Fernández de Las Heras y
Don Fernando Lodeiro,
por el Grupo Independiente.

Los comparecientes se reconocen expresamente capacidad legal suficiente para el otorgamiento del VIII Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Vitoria y Álava, en adelante Caja Vital y, en su virtud:

ACUERDAN: La formalización del presente Convenio Colectivo para la Caja Vital para los años 2008, 2009 y 2010, cuyo Texto Articulado, conteniendo todas las cláusulas del mismo, se acompaña a la presente Acta:



TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- Lo pactado en el presente Convenio Colectivo constituye una novación de los conceptos y aspectos en él expresamente recogidos, respecto de las Normas y contenidos del IV, V, VI y VII Convenio Colectivo vigentes hasta la fecha para la Caja Vital, modificando y sustituyendo en consecuencia en dichos aspectos y conceptos, el contenido de dichas Normas, IV, V, VI y VII Convenio Colectivo, que quedan, en dichos aspectos y conceptos, derogados.

Por consiguiente se mantienen vigentes las Normas y contenidos del IV, V, VI y VII Convenio Colectivo en todo lo que no esté recogido o modificado expresamente por éste que hoy se firma.

TÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN, DURACIÓN, VIGENCIA Y ABSORCIÓN

Artículo 2°.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente Convenio se referirá exclusivamente a la Caja Vital, comprendiendo las relaciones de trabajo entre esta Caja y todos sus empleados y empleadas en activo, exceptuando los que prestan servicios en las Obras Benéfico-Sociales o Actividades Atípicas por ella creadas o sostenidas, el personal titulado o pericial que no preste servicios de modo regular o preferente, el que los preste en calidad de agente, corresponsal, etc., mediante contrato de agencia, comisión o documento análogo, que quedan excluidos todos ellos de este Convenio.

De forma expresa, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.



Artículo 3°.- VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2008 en los artículos de contenido salarial, siendo la fecha de 6 de Marzo, fecha de su firma, para el resto del articulado.

Artículo 4°.- DURACIÓN Y TÉRMINO

El presente Convenio Colectivo estará vigente hasta el 31 de Diciembre del año 2010, pudiendo prorrogarse, tácitamente a partir de la mencionada fecha, por períodos anuales, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento, mediante comunicación escrita ante la Autoridad Laboral competente.

Artículo 5°.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos de toda clase, tanto retributivos como los personales o de cualquier otra especificación en el presente Convenio, absorberán, compensarán o sustituirán a todos los existentes, tanto a título general como individual.

Artículo 6°.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse sólo parcialmente.



TÍTULO III

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 7º.- RETRIBUCIONES

A) Retribución salarial para el año 2008

Se acuerda un incremento salarial para todos los grupos profesionales y conceptos salariales del IPC real del País Vasco de dicho año 2008, más un 0,30%.

A estos efectos, en el mes de Enero del año 2008, se aplicará el IPC previsto en los Presupuestos Generales, IPC que se regularizará posteriormente al 31/12/2008, aplicándose, en su caso, el porcentaje en exceso que pudiese resultar.

Retribución extraordinaria

A la firma del presente Convenio, se acuerda el pago extraordinario, por una sola vez, de 1.250 euros para el personal fijo en la plantilla de la Caja a la fecha de la firma del presente Convenio y en proporción a la jornada realizada.

B) Retribución salarial para el año 2009

Se acuerda un incremento salarial para todos los grupos profesionales y conceptos salariales del IPC real del País Vasco de dicho año 2009, más un 0,60%.

A estos efectos, en el mes de Enero del año 2009, se aplicará el IPC previsto en los Presupuestos Generales, IPC que se regularizará posteriormente al 31/12/2009, aplicándose, en su caso, el porcentaje en exceso que pudiese resultar.

C) Retribución salarial para el año 2010

Se acuerda un incremento salarial para todos los grupos profesionales y conceptos salariales del IPC real del País Vasco de dicho año 2010, más un 0,90%.

A estos efectos, en el mes de Enero del año 2010, se aplicará el IPC previsto en los Presupuestos Generales, IPC que se regularizará posteriormente al 31/12/2010, aplicándose, en su caso, el porcentaje en exceso que pudiese resultar.



Artículo 8º.- TÉCNICOS DIRECTIVOS N.INTERMEDIO N.ENTRADA

A partir del 1º de Enero de 2008, se equipara la cuantía del salario base del nivel de entrada de los puestos de Técnicos/Directivos N.Intermedio, con la del Asesor/a Financiero/a N. III.

Artículo 9º.- AYUDA DE ESTUDIOS

Las cuantías vigentes para el año 2007, según normativa contenida en el artículo 3, del Título V, del IV Convenio Colectivo, se incrementarán con el porcentaje de aplicación que resulte según el artículo 7º de este Convenio para los años 2008, 2009 y 2010.

Artículo 10º.- AYUDA FAMILIAR

Las cuantías vigentes para el año 2007, según normativa contenida en el artículo 4, del Título V, del IV Convenio Colectivo, se incrementarán con el porcentaje de aplicación que resulte según el artículo 7º de este Convenio para los años 2008, 2009 y 2010.

Artículo 11º.- KILOMETRAJE Y DIETAS

Según normativa contenida en el artículo 9, del Título V, del IV Convenio Colectivo, se fija la cuantía de las dietas por desplazamientos para el 2008 en 37,16 euros/día para desplazamientos nacionales y 74,32 euros/día para desplazamientos internacionales.

Asimismo, la cuantía del kilometraje se cifra en:

- Año 2008: 0,38 euros /Km.

Situaciones especiales por desplazamientos diarios:

La plantilla adscrita al Departamento de Administración de Operaciones de Tesorería percibirá 70 euros mensuales por el concepto de Kilometraje por desplazamiento.

La plantilla adscrita al Departamento de Mercado de Capitales, percibirá 50 euros mensuales por el concepto de kilometraje por desplazamiento y 95 euros/mes por dieta de comida.

Las personas adscritas al puesto de Secretaría de Presidencia y de Dirección General en jornada partida de 4 tardes semanales, percibirán 70 euros mensuales por el concepto de kilometraje por desplazamiento y 95 euros/mes por dieta de comida.

Para los años 2009 y 2010, las cantidades reflejadas en este artículo se incrementarán con el porcentaje de aplicación que resulte según el artículo 7º de este Convenio para dichos años. A los efectos de fijar la cuantía correspondiente a dichos años, se tendrá en cuenta las revisiones a que hubiere lugar por excesos de IPC a 31 de Diciembre, según se establece en el artículo 7º de este Convenio.



TÍTULO IV

JORNADA Y PERMISOS

Artículo 12º.- JORNADA LABORAL

El punto 8 del artículo 17º del VII Convenio Colectivo, queda redactado como sigue:

8.- Jornada partida de mañana y tarde.

a) Red de Oficinas de Banca de Particulares:

Se acuerda la apertura en jornada de mañana y tarde exclusivamente para las siguientes Oficinas en la Provincia de Álava: 140-Virgen Blanca, 157-Arana, 158-Adurza, 159-Cofradía de Arriaga, 160-Reyes de Navarra, incluido el servicio del Boulevard, 173-Lakua, 174-Adriano VI, 115-Panticosa, 129-Sansomendi, 149 Plaza América, 264-Llodio, 112-Portal de Legutiano, una Oficina en Salburua y una Oficina en Zabalgana; y para las Oficinas de fuera de la Provincia de Álava –Oficinas de expansión-.

Asimismo en el momento en que la Caja decida la apertura de la Oficina en el nuevo barrio de Salburua, se realizará un estudio que contemple la conveniencia en su caso de mantener también con apertura de tarde la Oficina 160 de Reyes de Navarra o en su caso la de Portal de Legutiano, con el fin de evitar, si así se constatase, un sobredimensionamiento innecesario del servicio de tarde en una misma zona de actuación.

b) Banca Corporativa:

Se acuerda la apertura en jornada de mañana y tarde con el siguiente régimen:

- Promoción de Vivienda-Expansión, en régimen de dos tardes semanales.
- Oficinas de Banca Corporativa, en régimen de una tarde semanal, que se concreta a la tarde del jueves. El número de Oficinas en régimen de tardes será el que resulte de la adscripción a las mismas del personal con contrato de jornada de mañana y tarde y, respecto de aquellos con contrato de jornada continuada, los que se adhieran voluntariamente.

c) Del mismo modo, se acuerda el régimen de jornada de mañana y tarde en los siguientes Servicios/Departamentos, en sus funciones de apoyo a la Red de Oficinas y que se concretan, en cuanto a la adscripción a dicha jornada partida, en:

- Gabinete Comercial, en los servicios de Riesgos y Gestión, con una persona en cada uno de ellos.
- Administración de Activo y Riesgos-Firma Notarías, con una persona.
- Servicio de Incidencias, en el Departamento de Procesos Operativos, con una persona.
- Unidad Móvil de Servicio a la Clientela.



8.2.-Para los Servicios y Oficinas de la provincia de Álava arriba citados y afectos a la jornada partida de mañana y tarde, la jornada se acuerda como sigue, sin perjuicio de que los empleados y empleadas afectos/as a estas Oficinas y Servicios y a esta jornada especial, lo sean en régimen de 4 , 3 ó 2 tardes como más adelante se determina.

- De Lunes a Jueves: jornada de mañana y tarde.
- Viernes: Jornada de mañana.
- Sábados: Jornada de mañana.
- Jornada continuada de mañana: del 1 de Junio al 30 de Septiembre.

8.3.- Para las Oficinas de fuera de la Provincia de Álava, la apertura en jornada de tarde se concreta a la tarde de los jueves, en referencia con la actual reglamentación del Convenio Nacional de Cajas de Ahorros, sin perjuicio de los acuerdos especiales que pudieran renegociarse con la representación Social de nuestra Entidad.

No obstante, los empleados y empleadas afectos/as a estas Oficinas y a esta jornada especial, lo estarán en régimen de 4, 3 ó 2 tardes como más adelante se determina.

Si bien, en adecuación al actual Convenio Nacional de Cajas, se determina que en dichas Oficinas la jornada continuada comprenderá del 1 de Mayo al 30 de Septiembre y el régimen de dos tardes semanales como sigue:

Mañana: De 8,10 a 14,40 horas.

Tarde: De 16,50 a 19,50 horas.

Viernes y resto semana: Jornada de mañana de 8,10 a 14,40 horas.

Jornada continuada del 1 Mayo al 30 Septiembre: De 8,10 a 14,40 horas.

Con 10 minutos de flexibilidad en el horario de mañana, 5 minutos a la entrada y 5 minutos a la salida.

Sábados: Libres todo el año.

- Excepcionalmente, la Oficina de Miranda de Ebro tendrá régimen de una tarde semanal, que se concreta a la tarde del jueves.

8.4.-Asimismo, para los empleados/as de plantilla afectos/as a estas jornadas partidas en Departamentos y Oficinas de la Provincia de Álava, los horarios se acuerdan como sigue:

A) En el supuesto de jornada partida 4 tardes a la semana:

Mañana: De 8,40 a 14,25 horas.

Tarde: De 16,50 a 19,25 horas.

Viernes: Jornada de mañana de 8,40 a 14,25 horas.

Jornada continuada del 1 Junio al 30 Septiembre: De 8,40 a 14,25 horas.

Con 10 minutos de flexibilidad en el horario de mañana, 5 minutos a la entrada y 5 minutos a la salida.

Sábados: Libres todo el año.

B) En el supuesto de jornada partida de 3 tardes a la semana:

Mañana: De 8,20 a 14,25 horas.

Tarde: De 16,50 a 19,30 horas.

Viernes y resto semana: Jornada de mañana de 8,20 a 14,25 horas.

Jornada continuada del 1 Junio al 30 Septiembre: De 8,20 a 14,25 horas.

Con 5 minutos de flexibilidad a la salida, en el horario de tarde.

Sábados: Libres todo el año.



C) *En el supuesto de jornada partida 2 tardes a la semana:*

Mañana: De 8,10 a 14,40 horas.

Tarde: De 16,50 a 19,30 horas.

Viernes y resto semana: Jornada de mañana de 8,10 a 14,40 horas.

Jornada continuada del 1 Junio al 30 Septiembre: De 8,10 a 14,40 horas.

Con 10 minutos de flexibilidad en el horario de mañana, 5 minutos a la entrada y 5 minutos a la salida.

Sábados: Libres todo el año.

D) *En el supuesto de jornada partida 1 tarde a la semana (jueves), para la Oficina de Miranda de Ebro y Oficinas de Banca Corporativa:*

Mañana: De 8,00 a 14,50 horas.

Tarde: De 16,50 a 19,45 horas.

Viernes y resto semana: Jornada de mañana de 8,00 a 14,50 horas.

Jornada continuada del 1 Junio al 30 Septiembre: De 8,00 a 14,50

horas.

Con 20 minutos de flexibilidad en el horario de mañana, 10 minutos a la entrada y 10 minutos a la salida.

Sábados: Libres todo el año.

8.5.-El personal necesario para las Oficinas y Servicios con jornada de mañana y tarde, se cubrirá con personal voluntario de plantilla con fecha de ingreso anterior a la fecha 26/09/1999 y mediante el personal con fecha de ingreso posterior al 26/09/1999 contratado en régimen de jornada partida de mañana y tarde.

8.6.-La Caja se reserva la facultad de elección de entre el personal voluntario a la jornada partida atendiendo a la idoneidad para la función.

8.7.-El personal de plantilla con fecha de ingreso anterior al 26/09/1999, adherido voluntariamente a la jornada partida de mañana y tarde, tendrá como compensación económica y como complemento de puesto por jornada partida del Plus de Dedicación determinado a tal efecto, que se percibirá de forma proporcional según sea el régimen de 4, 3, 2 ó 1 tardes semanales.

La percepción del Plus citado cesará cuando se cese en la citada jornada partida. Dicho Plus tendrá el mismo porcentaje de incremento que el contemplado para los salarios en el artículo 7º de este Convenio.

8.8.-El personal de plantilla adherido voluntariamente a la jornada de mañana y tarde en las Oficinas y Servicios señalados con dichas jornadas, podrá retornar a su anterior jornada con un preaviso de tres meses, transcurridos los cuales la Caja deberá destinarle a un puesto con jornada igual a la que tenía antes de su adhesión a la de mañana y tarde. Asimismo, de ser decisión de la Caja el retorno a la jornada continuada, lo comunicará al afectado o afectada con un preaviso mínimo de 15 días.

8.9.- Las jornadas partidas de mañana y tarde citadas serán cubiertas, preferentemente, por el personal con fecha de ingreso en la Entidad posterior al 26/09/1999, de tal forma que, conforme se vayan produciendo nuevos ingresos en la Caja, irá disminuyendo el número de personal voluntario a que se hace referencia en este artículo, excluyéndose de este cómputo al Director/a y Segundo/a de Oficina provenientes del personal voluntario citado.



El punto 9 del artículo 17º del VII Convenio Colectivo, queda redactado como sigue:

9.-Jornadas Especiales:

Los días:

- Jueves Santo,
- Fiestas Patronales: Del 4 al 10 de Agosto, ambos inclusive.
- Nochebuena y
- Nochevieja,

quedan establecidos con horario especial de 8,30 a 9 (entrada) y de 12,30 a 13 horas (salida).

- Sábado Santo: Día inhábil.
- 5 de Enero, víspera festividad de Reyes: Jornada de tarde inhábil.

Con referencia a estas jornadas especiales y en lo que respecta a su realización en las diferentes localidades rurales de la Provincia y resto de Oficinas de fuera de Álava, se adecuará anualmente el calendario de jornadas especiales y fiestas patronales de cada localidad.

10.- Libranzas

El punto 10 del artículo 17º del VII Convenio Colectivo, queda redactado como sigue:

- a) Se suprime la libranza del puente de la Virgen de Agosto y en compensación se acuerda la libranza de un día hábil a lo largo del citado mes de Agosto.
- b) En compensación de la eliminación de la jornada reducida los días de Olárizu y Aniversario Fundacional, se acuerda la libranza de 1 día hábil que se disfrutará entre el 15 de Enero y el 31 de Marzo. Excepcionalmente, el período para 2008 comprenderá hasta el 31 de Mayo.

Jornada especial Secretarías de Presidencia y Dirección General

El punto 11 del artículo 17º del VII Convenio Colectivo, queda redactado como sigue:

11.- Del mismo modo, se acuerda el régimen de jornada de mañana y tarde para la Secretaría de Presidencia y Dirección General, conforme se determina en el punto 8.4) y 8.5) de este artículo.

Artículo 13º.- JORNADA DEL SERVICIO DE MERCADO DE DINERO EN EL DEPARTAMENTO DE TESORERÍA.

A) Jornada del servicio de gestión de operaciones:

Se añade un nuevo apartado, el número 6 que sigue, y se renumera el nº 6 que pasa a ser nº 7 en el artículo 14º del V Convenio Colectivo para el personal de gestión de operaciones.

6.- Durante las jornadas en días festivos que son días hábiles para el trabajo del Departamento de Tesorería, una persona adscrita a este servicio realizará jornada de 7 a 15 horas (en lugar de la jornada de mañana y tarde).



B) Jornada del servicio de administración de operaciones:

El punto 1) del apartado B) del artículo 14º del V Convenio Colectivo, queda redactado como sigue:

1.- La jornada para este servicio estará comprendida entre las 7 y las 21 horas, de lunes a viernes, durante todo el año.

y el apartado B) del artículo 17º-12 del VII Convenio Colectivo queda redactado como sigue:

Se realizará la siguiente jornada de trabajo para las personas adscritas a la fecha de la firma de este Convenio al Servicio de Administración de Tesorería.

a) Jornada continuada: De 7 a 15 horas.

1 persona de 7 a 14 horas.

1 persona de 7,50 a 14,50 horas.

b) Y para una tercera persona a adscribir a este Departamento, la jornada de tarde: De 14 a 21 horas.

No obstante, se llevará a cabo la correspondiente rotación entre las tres personas adscritas al departamento, a los efectos de sustituciones entre ellas por vacaciones, bajas por enfermedad o permisos, de tal forma que el servicio quede en todo momento atendido.

Festivos Banco Central Europeo-Banco de España

- Viernes Santo.
- Lunes de Pascua.
- Año Nuevo.
- 1 de Mayo.
- 25 de Diciembre.

Respecto del resto de festivos locales y nacionales, el servicio será realizado en jornada de 14 a 21 horas y se repartirán entre la plantilla adscrita al mismo en la forma siguiente: las personas señaladas en el apartado a) anterior que cubren el horario de 7 a 15 horas, hasta un máximo de dos festivos cada una; y la persona en jornada de 14 a 21 horas trabajará el resto de festivos, todo ello sin perjuicio de las sustituciones que hubieran de hacerse por cuestiones de vacaciones, enfermedad o permisos.

Respecto de las jornadas especiales de “medias fiestas” señaladas en este Convenio, en dichos días se realizará jornada completa por las dos personas que realizan los turnos siguientes: de 7 a 14 horas y de 14 a 21 horas.

Sin perjuicio de que, en el supuesto de ser necesario y para la debida atención del servicio, la jornada diaria pueda prolongarse en algún caso, lo que se compensará anualmente hasta el límite establecido de las 1.572 horas anuales.

Artículo 14º.- COMISIÓN PARITARIA ESTUDIO JORNADA

Se acuerda que en la asignación de las jornadas de mañana y tarde para los empleados y empleadas adscritas a la Red de Oficinas de Banca de Particulares, se facilite al mayor número posible de personas de plantilla fija la asignación del régimen de dos tardes semanales, de tal forma que las personas con contrato temporal asignadas a la Red de Oficinas, lo sean para la cobertura de jornadas de mañana y tarde en régimen de 3 ó 4 tardes para puestos de Comerciales Operativos.



A los efectos de llevar a la práctica lo señalado en el párrafo anterior, se acuerda la creación de una Comisión paritaria, 3 personas por la representación de la Caja y 3 por la representación Social firmante del presente Convenio. Los acuerdos a los que pudiera llegarse en el seno de la Comisión tendrán carácter vinculante y con la misma eficacia que el Convenio. La Comisión se reunirá, al menos, trimestralmente.

En este sentido se acuerda que al 31/12/2008, al menos, dos oficinas, una en Vitoria-Gasteiz y otra en Llodio estarán realizando turnos de dos tardes para su personal con jornada de mañana y tarde adscrito a las mismas; y al 31/12/2009, al menos, en el 50% de las oficinas con apertura por la tarde se estarán realizando turnos de dos tardes para su personal con jornada de mañana y tarde. Todo ello con la voluntad manifiesta de posibilitar el mayor número de Oficinas adscritas a turnos de dos tardes y sin perjuicio de que los estudios y acuerdos de la Comisión citada conlleven a la aplicación del turno de 2 tardes a un mayor número de Oficinas que las acordadas. Este acuerdo del turno de dos tardes acordado en el presente Convenio afecta a la plantilla actual a la fecha de la firma del presente Convenio

Toda la plantilla con jornada partida de mañana y tarde a la firma Convenio, adscrita a Banca de Particulares, estará realizando turnos de dos o tres tardes. En cuanto a las nuevas incorporaciones, en un primer período, realizarán turnos de cuatro tardes, incorporándose al turno de tres o dos tardes de forma paulatina en la medida que la organización lo permita.

Artículo 15°.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Se amplía la duración máxima de la excedencia voluntaria prevista en la legislación por 5 años, hasta los 10 años.

Asimismo, quienes a partir de los 60 años de edad soliciten excedencia voluntaria por el número de años que resten a la fecha de su jubilación, la Caja abonará a la Seguridad Social, previa suscripción por el interesado del Convenio Especial, la cantidad equivalente al costo del Convenio Especial con la Seguridad Social que cubra las cotizaciones necesarias en la misma base de cotización del último mes en activo y hasta la fecha de su jubilación.

Artículo 16°.- CALENDARIO DE SÁBADOS LABORABLES

Se establecerá por Departamento u Oficina, un calendario anual, del 1 de Enero al 31 de Diciembre, para cada empleado/a de sábados laborables a realizar en el año, que se presentará al trabajador/a antes del 15 de Diciembre del año anterior.

El calendario así establecido permanecerá fijo para todo el año. No obstante, el calendario podrá modificarse con acuerdo previo del empleado/a y la Dirección de Departamento/Oficina correspondiente.



Artículo 17º.- PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIAR

El/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido de dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Artículo 18º.- PERMISO POR NACIMIENTO DE NIETO/A

El/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido de un día hábil en caso de nacimiento de nieto/a.

TÍTULO V

POLÍTICAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR

Artículo 19º.- JORNADA

Con el objetivo de favorecer la conciliación entre la vida familiar y profesional, las empleadas y empleados, con hijos/as menores de 3 años, podrán solicitar la adscripción a la jornada continua o a la jornada partida, mientras no se rebase por los hijos/as la edad señalada. La solicitud, en su caso, deberá concederse en el plazo máximo de un mes y la reincorporación a la jornada origen se producirá inmediatamente al cumplimiento de los 3 años de edad o en fecha anterior si se solicita por el interesado/a.

No obstante, en las Oficinas de fuera de la Provincia de Álava (Oficinas de expansión) donde no se realiza jornada de sábados, el personal que por aplicación de este acuerdo pase a realizar jornada continuada, realizará en jornadas de tarde el número de horas equivalente a los sábados laborales que hubiera tenido que trabajar en jornada continuada y de conformidad, la asignación de las tardes correspondientes, con aquéllas en que la Dirección de Zona considere más críticas en orden a la mejor atención del servicio a la clientela.



Artículo 20º.- LACTANCIA

La empleada, por su voluntad, podrá sustituir el derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de diez meses previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, computándose dicha hora día a día según el calendario de trabajo de la empleada, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar tras la baja maternal con la ausencia de una hora o reducción de media de su jornada y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas restantes que queden por disfrutar.

-

Artículo 21º.- VACACIONES

Del total de días de vacaciones reglamentarias de cada año, el/la empleado/a podrá destinar dos días para su disfrute en horas de ausencia del trabajo, de tal forma que quienes realizan jornada continuada podrá ser por un total de 14 horas y quienes realizan jornada de mañana y tarde, por 18 horas. Dichas horas estarán referidas a días de jornada normal completa, de tal forma que en los días en que se realice jornada reducida o jornada especial no será de aplicación este artículo.

Artículo 22º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES SIN INTERÉS

Se amplían los motivos para la concesión de anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias plenamente justificadas, regulados en el punto 1, del Título V del IV Convenio Colectivo, en los siguientes:

- h) Gastos originados con ocasión de la adopción de hijos/as.
- i) Gastos originados por ser víctima de la violencia de género.

Artículo 23º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CAJA VITAL

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de Caja Vital Kutxa se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo en general.

A la firma del convenio colectivo se realizarán los estudios necesarios para el diagnóstico de situación acerca de la estructura de la plantilla, a fin de garantizar la citada igualdad en Caja Vital, en asuntos como: convocatorias, tanto internas como externas, de acceso a puestos de trabajo, acciones formativas derivadas del Plan de Formación anual, retribución salarial, promoción profesional, medidas de conciliación familiar, prevención del acoso sexual, etc., con el objetivo de detectar posibles situaciones de discriminación por razón de sexo, desarrollando las acciones necesarias para su erradicación. Todas estas políticas establecidas y acciones a desarrollar se recogerán en un Plan de Igualdad de Caja Vital Kutxa, el cual se evaluará y revisará anualmente.



Con dicho objetivo, se creará una “Comisión para la Igualdad”, paritaria, 3 personas por la representación de la Caja y 3 por la representación Social firmante del presente Convenio, con funciones consultivas e informativas y con capacidad de propuesta de acciones orientadas a favorecer y garantizar la igualdad de oportunidades en Caja Vital Kutxa, la cual se reunirá a petición de cualquiera de sus integrantes y siempre al menos una vez al año, y a la que la empresa facilitará cuanta información sobre la composición de la plantilla necesite para el conocimiento preciso de la situación real en materia de igualdad en nuestra Caja, así como de la evolución y resultados de las medidas de igualdad implementadas en la empresa, sin perjuicio del deber de confidencialidad sobre datos personales y privados de las personas que son exigidos por la LORTAD (Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal).

Artículo 24°.- PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional.
En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
- El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.
Terminado este periodo, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.
- En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.
- La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.
- En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.



TÍTULO VI

EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 25º.- EQUIPOS DE APOYO ZONAS EXPANSIÓN Y PROVINCIA

A) EQUIPOS VOLANTES

Durante el 2008, se procederá a la contratación de un mínimo de 10 personas, con clasificación profesional de Comercial Operativo, como volantes y para apoyo de las Oficinas en las zonas siguientes:

- a) Oficinas de fuera de la Provincia de Álava (Oficinas de expansión):
 - 2 personas para las Oficinas de la Zona de Madrid.
 - 1 persona para las Oficinas de: Logroño, Miranda y Haro.

- b) Oficinas de la Provincia de Álava:
 - 1 persona para las Oficinas de la Zona de Aiala.
 - 2 personas para las Oficinas de Zonas Rioja, Valles y Llanada.

- c) Oficinas en Vitoria:
 - 4 personas para las Oficinas de Vitoria.

B) PAREOS OFICINAS PROVINCIA

Durante 2008 se procederá a la contratación de 3 personas con clasificación profesional de Comercial Operativo, con destino a reforzar los llamados “pareos” de Oficinas de Provincia.

Artículo 26º- OFICINAS

Para las Oficinas de 3 o más empleados, respecto del personal de la misma encuadrado en el grupo profesional de Asesores y Comerciales, se acuerda la adscripción de, al menos, un Asesor Financiero en cualquiera de sus niveles.



Artículo 27º.- CONTRATOS PRÁCTICAS LABORALES

Durante la vigencia de este Convenio, se acuerda llevar a cabo, en el primer trimestre de cada año, convocatoria interna de plazas de Comercial Operativo, en convocatoria restringida entre quienes tengan o hayan tenido suscrito con la Caja un contrato temporal de prácticas laborales, por un período mínimo de 12 meses en los últimos 4 años anteriores a la fecha de cada convocatoria.

El número mínimo de plazas a convocar en cada convocatoria se corresponderá con el 15% del número de contratos en prácticas suscritos el año anterior a cada convocatoria, es decir, del 1 de Enero al 31 de Diciembre, computando año natural completo por contrato o suma de períodos menores de dos o más contratos hasta completar el año. Las plazas cubiertas mediante dichas convocatorias se destinarán, en primer lugar, a cubrir ausencias de larga duración en los centros de trabajo donde se produzcan dichas ausencias.

Asimismo, en la primera convocatoria a realizar en 2008, las plazas que resulten de la misma se destinarán, en primer lugar a la cobertura de los equipos de volantes en el número de plazas ya pactado en el artículo anterior para Oficinas de Vitoria y pasarán a sustituir a las personas ausentes por bajas o ausencias de larga duración, en el mismo centro de trabajo donde se produzca dicha ausencia.

Tanto para la selección de las personas objeto de contratos de prácticas laborales, como para la convocatoria restringida de acceso según lo previsto en este artículo, se nombrará un Tribunal Calificador específico formado por 6 personas: 3 por la representación de la Caja y 3 por la representación Social firmante del presente Convenio.

Artículo 28º.- OPOSICIONES Y CONCURSOS

1. El Tribunal Calificador

Se acuerda, tanto para la provisión de plazas de carácter externo como interno, proceder en primer lugar al nombramiento del Tribunal Calificador, una vez aprobada por los Órganos de Gobierno la citada provisión.

El Tribunal Calificador estará compuesto por:

- La Subdirección General de Secretaría General.
- La Dirección de Recursos Humanos.
- La Jefatura superior de la plaza convocada.
- Hasta tres miembros, si bien éstos con dos votos, de entre los empleados/as de la Entidad en representación de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la misma.

El Tribunal Calificador establecerá:

- Las Bases de la Convocatoria.
- El perfil psicoprofesional requerido para el puesto.
- Los programas de conocimientos profesionales.
- Las pruebas profesionales a llevar a cabo y las puntuaciones para cada una de ellas.
- El plan de formación específico de cada convocatoria.



El Tribunal Calificador estará facultado para decidir sobre cualquier tema que pudiera surgir en el transcurso del desarrollo de la convocatoria, que no hubiese sido previsto en la misma y tuviese incidencia.

Por otro lado, las partes representadas dejan constancia de la obligatoriedad, por parte del Tribunal Calificador, a la confidencialidad que el desarrollo de la convocatoria requiere y, en especial, en lo que se refiere a las deliberaciones previas a la decisión última de los nombramientos. En este sentido, se acuerda que, una vez sean nombrados/as por el Tribunal Calificador los/las aspirantes que han de cubrir las plazas, sea la Jefatura de Recursos Humanos quien esté facultada, en nombre del Tribunal Calificador, para informar, individualmente a cada aspirante que lo desee, sobre las puntuaciones y resultados obtenidos en las diferentes pruebas.

2.- Formación Continua

En cuanto a las convocatorias internas de puestos de Dirección de Oficina, Asesores Financieros y Administrativos, previamente a la convocatoria, se pondrán en marcha planes de formación continua mediante seminarios, charlas, ejercicios, planes de autoestudio, pruebas periódicas, etc., sobre las materias que se especifican a continuación, facilitando la bibliografía necesaria para la adquisición de los conocimientos básicos requeridos:

- Técnicas de Venta y atención al cliente.
- Aspectos Jurídicos de las operaciones en la sucursal.
- Contabilidad y Análisis de Balances.
- Productos Financieros.
- Fiscalidad de los Productos Financieros.

3.- Formación específica

No obstante e independientemente de lo contemplado en el punto 2 anterior, el Tribunal Calificador podrá determinar en cada convocatoria la realización de otras acciones formativas específicas para el/los puesto/s de que se trate.

4.- Convocatorias Internas

A) Para la cobertura de puestos de Asesor Financiero N.I y II, y Administrativos N.III y Superior:

Las bases de la convocatoria de puestos de Asesor Financiero N.I y II, y Administrativos N.III y Superior por capacitación, así como los programas de conocimientos contendrán, básicamente, los siguientes puntos:

➤ Pruebas profesionales de conocimientos

- Plazo

Se establece un plazo mínimo de 2 meses desde la publicación de la convocatoria, hasta la fecha de realización de las pruebas de conocimientos. No obstante, este periodo de tiempo, en circunstancias especiales, podrá ser inferior, mediando en este caso informe previo favorable del Comité de Empresa.



- Formación continua

Por asistencia y aprovechamiento en los cursos de formación continua especificados en el apartado 2, se podrá obtener una puntuación máxima de 20 puntos.

La valoración individualizada de cada aspirante por la citada formación la obtendrá el Tribunal Calificador, previo informe emitido por la/s persona/s a cuyo cargo haya estado la impartición de dicha formación, con la supervisión de la Jefatura de Formación de la Caja.

- Pruebas de conocimientos

En lo que respecta a las pruebas de conocimientos de estas convocatorias, dichas pruebas versarán sobre las materias que se especifican a continuación:

Para las convocatorias de Asesores Financieros:

- Gestión Comercial y Atención a la clientela.
- Productos y Servicios de Caja Vital Kutxa.
- Fiscalidad de Productos.
- Derecho Civil y Mercantil, aplicado a la operatoria de Cajas de Ahorros.
- Análisis de Balances y Cuentas de Resultados.

Para las convocatorias de Administrativos:

- Atención a otros Departamentos y relación con otras Entidades y Organismos.
- Productos y Servicios de Caja Vital Kutxa.
- Fiscalidad de Productos.
- Derecho Civil y Mercantil, aplicado a la operatoria de Cajas de Ahorros.
- Análisis de Balances y Cuentas de Resultados.
- Las que se consideren específicas en cada caso, sobre los trabajos realizados en Departamentos Centrales.

Las pruebas de conocimientos tendrán una valoración máxima de 60 puntos.

Puntuaciones

Quienes aspiren a plaza deberán obtener, al menos una puntuación del 50% en cada uno de los apartados anteriores, es decir en las pruebas de conocimientos y en el curso de formación continua y 45 puntos en la suma de ambos.

Aquellos/as aspirantes que obtengan las puntuaciones exigidas, optarán a las pruebas psicoprofesionales de aptitud al puesto que se determinan en el punto siguiente.



➤ Pruebas psicoprofesionales de aptitud al puesto

Las referidas pruebas constarán, además de las llamadas pruebas tipo test que proceda realizar en cada caso, de entrevistas psicoprofesionales de aptitud al puesto.

Estas pruebas tendrán una puntuación máxima de 20 puntos, que será adicionada a la obtenida en el punto anterior.

➤ Otras pruebas y puntuaciones

Realizadas las pruebas anteriores señaladas y normalizada la puntuación total obtenida a la escala de 1 a 10, se procederá a las siguientes puntuaciones adicionales:

- Prueba de Euskera
Se realizará una prueba de Euskera, con carácter voluntario, por la cual se podrá obtener una puntuación adicional máxima de 0,50 puntos.
No obstante, respecto del personal adscrito a las Oficinas de Expansión de fuera de la Provincia de Álava, podrá sustituir dicha prueba de Euskera por otro idioma, a elección del interesado/a.
- Otros Idiomas
En aquellos casos en que la naturaleza del puesto/s convocado/s requiera del conocimiento de otros idiomas, se realizará una prueba con carácter voluntario, por la cual se podrá obtener una puntuación adicional máxima de 0,25 puntos.

Las pruebas y convocatorias serán independientes para Asesores y Administrativos. Dentro de las primeras serán conjuntas para las plazas de Asesor Financiero N.II y N. I, siendo la asignación de plazas por el orden de la puntuación total obtenida y de conformidad con el número de puestos vacantes, ocupándose en primer lugar las plazas de Asesor Financiero N. II y seguidamente, las de Asesor Financiero N.I, en su caso. El mismo sistema se seguirá en las de Administrativos, que serán conjuntas para las plazas de Administrativo N.Superior y N.III, siendo la asignación de plazas por el orden de la puntuación total obtenida y de conformidad con el número de puestos vacantes, ocupándose en primer lugar las plazas de Administrativos N.Superior. y seguidamente, las de Administrativos N.III, en su caso.

B) Para la cobertura de puestos de Dirección de Oficina y Asesor Financiero N. III:

Las bases de la convocatoria de puestos de Dirección de Oficina y Asesor Financiero N. III, así como los programas de conocimientos contendrán, básicamente, los siguientes puntos:

➤ Pruebas profesionales de conocimientos

- Plazo
Se establece un plazo mínimo de 2 meses desde la publicación de la convocatoria, hasta la fecha de realización de las pruebas de conocimientos. No obstante, este periodo de tiempo, en circunstancias especiales, podrá ser inferior, mediando en este caso informe previo favorable del Comité de Empresa.



- Formación continua

Por asistencia y aprovechamiento en los cursos de formación continua especificados en el apartado 2 de este artículo, se podrá obtener una puntuación máxima de 20 puntos.

La valoración individualizada de cada aspirante por la citada formación la obtendrá el Tribunal Calificador, previo informe emitido por la/s persona/s a cuyo cargo haya estado la impartición de dicha formación, con el visto bueno del Jefe de Formación de la Caja.

- Pruebas de conocimientos

En lo que respecta a las pruebas de conocimientos de estas convocatorias, dichas pruebas versarán sobre las materias que se especifican a continuación:

- Técnicas de venta y Atención al Cliente.
- Productos y Servicios de Caja Vital Kutxa.
- Fiscalidad de Productos.
- Control de Gestión.
- Análisis de Riesgo de las operaciones bancarias.
- Derecho Civil y Mercantil, aplicado a la operatoria de Cajas de Ahorros.
- Gestión de Recursos Humanos.

Las pruebas de conocimientos tendrán una valoración máxima de 50 puntos.

Puntuaciones

Quienes aspiren a plaza deberán obtener, al menos una puntuación del 50% en cada uno de los apartados anteriores, es decir en las pruebas de conocimientos y en el curso de formación continua y 35 puntos en la suma de ambos.

Aquellos/as aspirantes que obtengan las puntuaciones exigidas, optarán a las pruebas psicoprofesionales de aptitud al puesto que se determinan en el punto siguiente.

- Pruebas psicoprofesionales de aptitud al puesto

Las referidas pruebas constarán, además de las llamadas pruebas tipo test que proceda realizar en cada caso, de entrevistas psicoprofesionales de aptitud al puesto.

Estas pruebas tendrán una puntuación máxima de 30 puntos, que será adicionada a la obtenida en el punto anterior.

- ◆ Para la cobertura, en convocatoria interna de puestos de Dirección de Oficina N. I, se realizará concurso-oposición restringido entre los empleados y empleadas que sean Directores/as de Oficina, tanto los adscritos al grupo profesional de Directivos, como quienes sin estar incluidos en dicho grupo profesional lo sean por función y estén percibiendo el Plus de Oficinas, pudiendo también participar en dichas convocatorias los empleados y empleadas con clasificación profesional de Asesores Financieros N.III.



C) Para la cobertura de puestos dentro del grupo profesional de Técnicos y Directivos:

Este apartado se refiere a las convocatorias de puestos del grupo, diferentes a los de Dirección de Oficina que tienen su propia regulación según lo contemplado en el apartado B anterior.

Las Bases y Programas de las convocatorias internas para la cobertura de puestos Técnicos y Directivos, contendrán los requisitos personales y profesionales que, a juicio del Tribunal Calificador correspondiente, se determinen para cada convocatoria concreta, teniendo en cuenta, no obstante, las siguientes especificaciones:

➤ Pruebas profesionales de conocimientos:

• Plazos

Se establece un plazo mínimo de 2 meses desde la publicación de la convocatoria, hasta la fecha de realización de las pruebas de conocimientos. No obstante, este período de tiempo, en circunstancias especiales, podrá ser inferior, mediando en este caso informe previo favorable del Comité de Empresa.

• Pruebas de conocimientos

En lo que respecta a los programas y contenido de estas pruebas, será el Tribunal Calificador quien, en cada caso, elaborará el programa correspondiente, de conformidad con los requisitos de conocimientos que el puesto de que se trate conlleve.

Por otra parte, el Tribunal establecerá, en su caso, el carácter eliminatorio de las pruebas a celebrar, así como el calendario de celebración de las mismas.

• Formación específica

En cada caso, el Tribunal Calificador decidirá la impartición previa de formación específica sobre las materias objeto de las pruebas de conocimientos que se requieran en cada convocatoria.

➤ Pruebas psicoprofesionales de aptitud al puesto

Respecto de las pruebas psicoprofesionales, se considera que, en lo que respecta a estas convocatorias de carácter interno, no podrán por sí solas constituir las pruebas de selección.

Las referidas pruebas constarán, además de las llamadas pruebas tipo test que proceda realizar en cada caso, de entrevistas psicoprofesionales de aptitud al puesto.

La puntuación obtenida en las pruebas psicoprofesionales será adicionada, en su caso, a las obtenidas en el resto de las que conste la convocatoria.



Bibliografía

En todas las convocatorias internas que se realicen en la Entidad, se indicará siempre Bibliografía suficiente para la adquisición de los conocimientos básicos necesarios en el estudio de los programas sobre los que han de versar las pruebas de conocimientos.

Nombramientos

Los nombramientos serán decididos por los Órganos de Gobierno de la Entidad, a la vista de la propuesta que presente el Tribunal Calificador.

No obstante, el Tribunal Calificador podrá declarar desierta la convocatoria o no cubrir la totalidad de las plazas convocadas de resultar no existir aspirantes con la capacidad requerida.

TÍTULO VII

PRÉSTAMOS

Artículo 29º.- PRÉSTAMO ATENCIONES VARIAS

Se modifican los apartados a) y b) del artículo 20º del V Convenio Colectivo que quedan redactados como sigue:

a) El tipo máximo de interés por todos los conceptos será el 100% del EURIBOR con tope máximo de interés del 6%, y será amortizado en un período máximo de cinco años, o menos, a petición del empleado/a.

b) El capital máximo será del 25% de la retribución anual que perciba el empleado/a, fijándose en 40.000,- euros la cuantía mínima a la que se tiene derecho.

Artículo 30º.- PRÉSTAMO VIVIENDA

Se modifican los puntos 2 y 9 del artículo 21º del V Convenio Colectivo, referidos a su vez en el artículo 22º del VII Convenio, que quedan redactados como sigue:

2.- La Caja Vital mediante los requisitos que se establecen en la presente normativa concederá los préstamos dentro de un límite máximo de 4,33 veces el salario anual que el empleado/a percibe de la Entidad mediante nómina por los conceptos de: Salario base, antigüedad y pluses. La determinación de este límite máximo se hará sobre los haberes que perciba el empleado/a en el día que presente la solicitud.



No obstante, se establece una cuantía mínima de 4,33 anualidades sobre el Salario Base más el Plus extrasalarial correspondiente al Nivel II de Asesor Financiero o 350.000,- euros para primer préstamo de vivienda, y de 300.000,- euros para el segundo y siguientes.

No obstante, en los préstamos para adquisición de vivienda por empleados/as de la Entidad, en aquellos casos en que la cantidad solicitada exceda del límite máximo, que por Convenio Colectivo corresponda a cada caso, y el empleado/a solicite, en calidad de cliente, préstamo complementario al del Convenio por el exceso y en base a garantizar lo acordado en Convenio Colectivo sobre garantía personal de los préstamos de referencia, se actuará como sigue:

- A la cantidad que por Convenio Colectivo corresponda, se le aplicará la garantía que en cada momento venga determinada en dicho Convenio Colectivo, actualmente, garantía personal.
- A la cantidad complementaria que el empleado/a solicite, con el límite conjunto del 100% del precio de la vivienda, Caja Vital aplicará las garantías hipotecarias, de aval, etc... que en cada caso corresponda como cliente/a.
- Los prestatarios/as, durante el tiempo de vigencia de ambos préstamos, no podrán hipotecar, gravar, vender, ceder o arrendar el inmueble adquirido para su vivienda, salvo autorización expresa de la Caja Vital. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la resolución de ambos préstamos, con la obligación de devolución del importe no amortizado, así como a la correspondiente falta laboral por incumplimiento de lo estipulado en Convenio Colectivo.

9.- El plazo del préstamo será opcional, a elección del prestatario/a, pero en ningún caso podrá rebasar el límite de 40 años, ni el de los años que le faltasen al empleado/a para cumplir la edad de 75 años, pudiendo ampliarse el préstamo hasta los 85 años de edad, si bien en este caso el préstamo pasaría a las condiciones para clientes preferentes existentes en dicho momento en cuanto a tipo de interés se refiere.

Se establece un plazo voluntario de carencia para el inicio de la amortización del préstamo de dos años.

TÍTULO VIII

PREVISIÓN

Artículo 31º- PREVISIÓN

Para el personal integrado en la Entidad de Previsión Social Voluntaria “Araba eta Gasteiz Aurrezki Kutxa IV”, se acuerda una dotación anual a su EPSV, que se corresponderá con el 6,5% del sueldo base en tablas de un Asesor Financiero Nivel II.

Asimismo se aplicará la revisión del 6,5% referida al personal integrado en la Entidad de Previsión Social Voluntaria “Araba eta Gasteiz Aurrezki Kutxa III”.



Por otra parte, el punto 27 del Título V, del IV Convenio Colectivo se sustituye por el texto que sigue:

A) Respetto de los y las empleadas ingresados antes del 25 de Octubre de 1996

El personal ingresado antes del 25 de Octubre de 1996, solamente tendrá a partir de su jubilación los derechos de la Seguridad Social, y las prestaciones complementarias que tenga asignadas en su E.P.S.V..

En lo que se refiere a las prestaciones de riesgo, incapacidad permanente, invalidez, gran invalidez y muerte en sus derivados de viudedad y orfandad, en situación de empleado o empleada en activo o prejubilado, para dicho personal ingresado antes del 25 de Octubre de 1996, se establece su cobertura mediante el pago de rentas temporales, desde el momento en que se produce la contingencia (muerte e invalidez), hasta la fecha de edad de jubilación que el empleado/a causante de la contingencia tenga recogida en los Estatutos de las EPSVs correspondientes, o al cesar el empleado/a en el cobro de la pensión de la Seguridad Social, de acuerdo a lo recogido en este apartado.

A tal fin, la Caja procederá a la aportación a las EPSVs, II y III, de los capitales necesarios para hacer frente, al pago de las prestaciones correspondientes, una vez acaecida la contingencia, utilizando para ello las variables técnicas y económicas que procedan.

Cobertura de Prestaciones de Riesgo

I - MUERTE Y SUPERVIVENCIA

I -a) Viudedad

Tras el acaecimiento de la muerte derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o prejubilado, la prestación de viudedad se materializará en una renta temporal hasta que el causante hubiera cumplido la edad de jubilación según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV, de tal forma que se complementará la pensión de viudedad que se perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 50% de la Base Reguladora que se fija en este artículo.

No obstante, durante el primer año de dicha situación, se reconocerá a la viuda/o un complemento de la pensión de viudedad que se perciba de la Seguridad Social de hasta el 100% de las retribuciones que hubiese percibido el empleado en situación de activo o prejubilado, aplicándose a partir del 2º año las normas generales de cálculo de complemento de pensión de viudedad.

En el caso de que la pensión de viudedad otorgada por la Seguridad Social se distribuya entre varios beneficiarios/as proporcionalmente al tiempo de convivencia con el causante, el porcentaje del 50% establecido se reducirá en la misma proporción que por la Seguridad Social haya sido establecido para el beneficiario.

La prestación de viudedad se percibirá desde la fecha del hecho causante y se extinguirá al cesar el beneficiario/a en el cobro de la pensión de viudedad de la Seguridad Social o a la fecha de jubilación del causante contenida en el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV, si ésta fuese anterior.

En todos los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas, es decir, de los complementos de pensión, más las pensiones correspondientes por dichos conceptos a la Seguridad Social, no podrá exceder, en ningún caso, del 100% de la base Reguladora del causante.



Anualmente siempre y además cuando la Caja lo solicite, deberá aportarse fe de vida, certificación de la Tesorería de la Seguridad Social de su situación en la Seguridad Social. En caso de extinción el excedente pasará a engrosar el Fondo de Invalidez y Muerte de su EPSV sirviendo de reserva en el mismo para futuras incorporaciones de beneficiarios a dicho Fondo.

Dada la naturaleza y finalidad que motiva el exceso del 50% sobre el 100% en el complemento de la pensión en las situaciones de Gran Invalidez, dicho exceso del 50% no se incluirá en el cómputo de la base correspondiente para la determinación de viudedad y orfandad contemplados en el presente artículo.

I -b) Orfandad

Tras el acaecimiento de la muerte derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o prejubilado, la prestación de orfandad se materializará en una renta temporal hasta que el causante hubiera cumplido la edad de jubilación según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV, de tal forma que complementará las pensiones de orfandad que se perciban de la Seguridad Social por cada hijo menor de 26 años hasta alcanzar el 20% de la Base Reguladora que se fija en ese artículo.

El porcentaje de orfandad anteriormente indicado se incrementará con el correspondiente al de viudedad cuando a la muerte del causante no quede cónyuge sobreviviente o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad falleciese estando en el disfrute de la misma.

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

El complemento de orfandad se percibirá desde la fecha del hecho causante, salvo que el beneficiario sea hijo póstumo, en cuyo caso se percibirá desde su nacimiento.

La prestación de orfandad se extinguirá al cumplir el beneficiario/a la edad de 26 años o a la fecha de jubilación del causante, anteriormente citada, si esta fecha fuese anterior al cumplimiento de la edad de 26 años por el beneficiario.

En todos los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas, es decir: de los complementos de pensión, más las pensiones correspondientes a la Seguridad Social, no podrá exceder, en ningún caso, del 100% de la base Reguladora del causante.

Si por cualquier causa se extinguiera el derecho a la prestación de alguno de los hijos que la vinieran percibiendo, los restantes hijos menores de 26 años a los que no se les hiciera efectiva pensión de orfandad por estar limitadas éstas por el tope del 100% anteriormente referido, se les reconocerá desde ese momento y hasta cumplir la edad de 26 años la correspondiente prestación.

Dada la naturaleza y finalidad que motiva el exceso del 50% sobre el 100% en el complemento de la pensión en las situaciones de Gran Invalidez, dicho exceso del 50% no se incluirá en el cómputo de la base correspondiente para la determinación de viudedad y orfandad contemplados en el presente artículo.

Anualmente siempre y además cuando la Caja lo solicite, deberá aportarse fe de vida del beneficiario de pensión de orfandad.

Fallecimiento sin viudo/a e hijos

En los casos de fallecimiento de un empleado/a en activo o prejubilado sin hijos ni cónyuge, no dará lugar a ninguna prestación de las contempladas en este artículo.



II - INVALIDEZ Y GRAN INVALIDEZ

Tras la declaración, por el órgano competente de la Seguridad Social, de una invalidez derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o prejubilado y que por tal motivo cause baja en la Caja de modo definitivo tras ser declarado como inválido permanente total para su profesión habitual o inválido permanente absoluto para todo tipo de trabajo, la prestación de invalidez se materializará en una renta temporal y vitalicia hasta que el causante hubiera cumplido la edad de jubilación según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV, de tal forma que complementará la pensión de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora establecida en este artículo. No obstante, en caso de declaración de gran invalidez, el complemento será del 150% de dicha Base Reguladora.

El pago de la prestación de invalidez por la Caja, se realizará previa presentación de la resolución definitiva del órgano correspondiente de la Seguridad Social. El derecho a la prestación será con la misma fecha de efectos que haya otorgado la Seguridad Social, con devolución a la Caja por parte del interesado de lo que hubiese podido percibir por la situación de incapacidad temporal desde la fecha de efectos del reconocimiento de la incapacidad hasta la de presentación de la resolución citada.

En el caso de gran invalidez, el 50% añadido a la pensión de invalidez permanente absoluta, tendrá el mismo destino que en la Seguridad Social, es decir: para que el gran inválido pueda tener las atenciones especiales que su situación requiera.

Anualmente o cuando lo considere pertinente el órgano de control de la Caja deberá aportarse fe de vida, certificación de la Seguridad Social o certificación de la Entidad gestora en el sentido de que la invalidez no ha sido revisada por mejoría o error de diagnóstico. En caso de revisión se reintegrará el excedente que pudiera resultar en su caso, y en caso de agravamiento se le reconocerá la prestación que le corresponda tras su reconocimiento por la Seguridad Social.

La prestación de invalidez se extinguirá por muerte, revisión por mejoría, error de diagnóstico o cualquier otra causa que conlleve dicha extinción y sea así declarado por el órgano competente de la Seguridad Social, y, en todo caso, por cumplir el inválido la edad de jubilación prevista en el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV.

Para el caso de que el inválido permanente fuera recolocado en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento de invalidez en su totalidad si el salario en su nuevo puesto fuera igual o superior a aquél o, proporcionalmente, en la misma cuantía del salario si no lo superase, efectuándose el recálculo correspondiente en su momento para reiniciar el pago de la prestación en el caso de finalización de tal situación.

Las prestaciones de invalidez serán incompatibles con cualquier otro ingreso procedente de rentas de trabajo con la salvedad de lo establecido en el párrafo anterior.

Caso de fallecimiento del inválido, antes de alcanzar la edad de jubilación según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV, se estará, en cuanto a las prestaciones de viudedad, orfandad y demás derechos y condiciones que pudieran existir en cuanto a sus beneficiarios/as, a lo establecido para el régimen común en este artículo.

III - ACCIDENTES DE TRABAJO

Cuando la invalidez permanente, la gran invalidez o el fallecimiento de la empleada o empleado en activo, sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo, la Caja complementará el importe que se asigne en concepto de pensión de incapacidad, viudedad o de orfandad, hasta el 100% (150% si se trata de gran inválido) de sus ingresos en activo, con los aumentos de Convenio u otra norma aplicable al efecto que le hubieran correspondido como personal activo y durante el mismo tiempo que le faltase



para alcanzar la edad de jubilación si ésta fuese anterior, según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV. Llegada dicha fecha de jubilación, se aplicarán las disposiciones generales que al respecto se recogen en esos Estatutos.

La prestación contemplada en este apartado en los supuestos de invalidez permanente o gran invalidez, se extinguirá por muerte, revisión por mejoría, error de diagnóstico o cualquier otra causa que conlleve dicha extinción y sea así declarado por el órgano competente de la Seguridad Social, y, en todo caso, por cumplir el inválido la edad de jubilación prevista en el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV.

Para el caso de que el inválido permanente fuera recolocado en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento contemplado en este artículo en su totalidad si el salario en su nuevo puesto fuera igual o superior a aquél o, proporcionalmente, en la misma cuantía del salario si no lo superase, efectuándose el recálculo correspondiente en su momento para reiniciar el pago de la prestación en el caso de finalización de tal situación.

Las prestaciones en este artículo señaladas por razón de invalidez serán incompatibles con cualquier otro ingreso procedente de rentas de trabajo con la salvedad de lo establecido en el párrafo anterior.

BASE REGULADORA Y REVALORIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE RIESGO

Para fijar la Base Reguladora a que se hace mención en este artículo, se tendrán en cuenta los ingresos percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca el fallecimiento o la declaración de invalidez del empleado o empleada en activo o, en su caso, prejubilado/a, excluyendo los conceptos, complementos salariales y pluses que se especifican a continuación:

- Plus de turnos rotativos del personal informático
- Plus de Turnos de Tesorería
- Plus de dedicación, a excepción del percibido por el personal Subalterno y de Oficios Varios.
- Plus de Oficinas, en los supuestos de sustituciones del Director/a de Oficina.
- Standby.
- Plus Festivos.

El complemento de pensión resultante de aplicación del apartado anterior se calculará a efectos de su percepción de la forma siguiente: La suma de las doce mensualidades más las pagas extraordinarias de vacaciones y Navidad correspondientes a los doce meses anteriores según el párrafo anterior, deducida la aportación mensual, multiplicada por catorce, del INSS, se dividirá entre doce, siendo este cociente el importe de complemento de pensión mensual a cargo de la Caja. Quedando por tanto como extraordinaria la paga de Aniversario de la Institución y la paga de Constancia en su caso.

La Base Reguladora del prejubilado/a, en su caso, estará integrada, asimismo, por lo percibido en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca el fallecimiento. Si parte de tal período perteneciese a su tiempo de trabajo como activo en la Caja, se tomará para esos meses las retribuciones que formen parte del haber pensionable como personal activo, y en cuanto al resto del plazo, se estará al total de lo percibido en dicho período como prejubilado.

Las prestaciones de riesgo anteriormente señaladas serán revalorizadas, a primeros de cada año con el índice nacional de coste vida, con el límite del incremento para el salario al personal activo si éste fuese menor, a excepción de las correspondientes a accidentes de trabajo que tendrán siempre el incremento anual aplicado al personal activo de la Caja, según se determina en el apartado correspondiente de este artículo.



EMPLEADOS Y EMPLEADAS, EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA FORZOSA

La normativa anterior en los casos de empleados y empleadas, en situación de excedencia forzosa, se regulará como sigue:

A los efectos de lo descrito anteriormente sobre prestaciones de riesgo, la excedencia forzosa dará lugar a la misma situación que la contemplada para el empleado/a en activo, entendiéndose como Base Reguladora la que le hubiera correspondido al excedente de continuar en activo en su puesto de trabajo.

B) Respecto de las/los empleadas/os ingresados a partir del 25 de Octubre de 1996

El personal ingresado a partir del 25 de Octubre de 1996, solamente tendrá a partir de su jubilación los derechos de la Seguridad Social, si bien, la Caja a efectos de percepción de prestaciones complementarias realizará una dotación anual a su EPSV, que en su momento tenga asignada, con aportaciones mensuales, que se corresponderá con el 6,5% del sueldo base en tablas de un Asesor Financiero Nivel II.

En lo que se refiere a las prestaciones de riesgo, incapacidad permanente, invalidez, gran invalidez y muerte en sus derivados de viudedad y orfandad, en situación de empleado o empleada en activo o prejubilado, para dicho personal ingresado a partir del 25 de Octubre de 1996, se establece su cobertura mediante el pago de rentas temporales, desde el momento en que se produce la contingencia (muerte e invalidez), hasta la fecha de edad de jubilación del empleado/a causante, o al cesar el beneficiario/a en el cobro de la pensión de la Seguridad Social, de acuerdo a lo recogido en este artículo.

A tal fin, la Caja procederá a la aportación a la EPSV IV, de los capitales necesarios para hacer frente, al pago de las prestaciones correspondientes, una vez acaecida la contingencia, utilizando para ello las variables técnicas y económicas que procedan.

Cobertura de Prestaciones de Riesgo

I - MUERTE Y SUPERVIVENCIA

I -a) Viudedad

Tras el acaecimiento de la muerte derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o prejubilado, la prestación de viudedad se materializará en una renta temporal hasta que el causante hubiera cumplido la edad de jubilación, de tal forma que se complementará la pensión de viudedad que se perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 50% de la Base Reguladora que se fija en este artículo.

No obstante, durante el primer año de dicha situación, se reconocerá a la viuda/o un complemento de la pensión de viudedad que se perciba de la Seguridad Social de hasta el 100% de las retribuciones que hubiese percibido el empleado en situación de activo o prejubilado, aplicándose a partir del 2º año las normas generales de cálculo de complemento de pensión de viudedad.

En el caso de que la pensión de viudedad otorgada por la Seguridad Social se distribuya entre varios beneficiarios/as proporcionalmente al tiempo de convivencia con el causante, el porcentaje del 50% establecido se reducirá en la misma proporción que por la Seguridad Social haya sido establecido para el beneficiario.



La prestación de viudedad se percibirá desde la fecha del hecho causante y se extinguirá al cesar el beneficiario/a en el cobro de la pensión de viudedad de la Seguridad Social o a la fecha de jubilación del causante, si ésta fuese anterior.

En todos los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas, es decir, de los complementos de pensión, más las pensiones correspondientes por dichos conceptos a la Seguridad Social, no podrá exceder, en ningún caso, del 100% de la base Reguladora del causante.

Anualmente siempre y además cuando la Caja lo solicite, deberá aportarse fe de vida, certificación de la Tesorería de la Seguridad Social de su situación en la Seguridad Social. En caso de extinción el excedente pasará a engrosar el Fondo de Invalidez y Muerte de su EPSV sirviendo de reserva en el mismo para futuras incorporaciones de beneficiarios a dicho Fondo.

Dada la naturaleza y finalidad que motiva el exceso del 50% sobre el 100% en el complemento de la pensión en las situaciones de Gran Invalidez, dicho exceso del 50% no se incluirá en el cómputo de la base correspondiente para la determinación de viudedad y orfandad contemplados en el presente artículo.

I -b) Orfandad

Tras el acaecimiento de la muerte derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o prejubilado, la prestación de orfandad se materializará en una renta temporal hasta que el causante hubiera cumplido la edad de jubilación, de tal forma que complementará las pensiones de orfandad que se perciban de la Seguridad Social por cada hijo menor de 26 años hasta alcanzar el 20% de la Base Reguladora que se fija en ese artículo.

El porcentaje de orfandad anteriormente indicado se incrementará con el correspondiente al de viudedad cuando a la muerte del causante no quede cónyuge sobreviviente o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad falleciese estando en el disfrute de la misma.

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

El complemento de orfandad se percibirá desde la fecha del hecho causante, salvo que el beneficiario sea hijo póstumo, en cuyo caso se percibirá desde su nacimiento.

La prestación de orfandad se extinguirá al cumplir el beneficiario/a la edad de 26 años o a la fecha de jubilación del causante, anteriormente citada, si esta fecha fuese anterior al cumplimiento de la edad de 26 años por el beneficiario.

En todos los supuestos de percepción de pensión de viudedad y orfandad, la suma de éstas, es decir: de los complementos de pensión, más las pensiones correspondientes a la Seguridad Social, no podrá exceder, en ningún caso, del 100% de la base Reguladora del causante.

Si por cualquier causa se extinguiera el derecho a la prestación de alguno de los hijos que la vinieran percibiendo, los restantes hijos menores de 26 años a los que no se les hiciera efectiva pensión de orfandad por estar limitadas éstas por el tope del 100% anteriormente referido, se les reconocerá desde ese momento y hasta cumplir la edad de 26 años la correspondiente prestación.

Dada la naturaleza y finalidad que motiva el exceso del 50% sobre el 100% en el complemento de la pensión en las situaciones de Gran Invalidez, dicho exceso del 50% no se incluirá en el cómputo de la base correspondiente para la determinación de viudedad y orfandad contemplados en el presente artículo.



Anualmente siempre y además cuando la Caja lo solicite, deberá aportarse fe de vida del beneficiario de pensión de orfandad.

Fallecimiento sin viudo/a e hijos

En los casos de fallecimiento de un empleado/a en activo o prejubilado sin hijos ni cónyuge, no dará lugar a ninguna prestación de las contempladas en este artículo.

II - INVALIDEZ Y GRAN INVALIDEZ

Tras la declaración, por el órgano competente de la Seguridad Social, de una invalidez derivada de enfermedad o accidente no laboral del empleado/a en activo o prejubilado y que por tal motivo cause baja en la Caja de modo definitivo tras ser declarado como inválido permanente total para su profesión habitual o inválido permanente absoluto para todo tipo de trabajo, la prestación de invalidez se materializará en una renta temporal y vitalicia hasta que el causante hubiera cumplido la edad de jubilación, de tal forma que complementará la pensión de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora establecida en este artículo. No obstante, en caso de declaración de gran invalidez, el complemento será del 150% de dicha Base Reguladora.

El pago de la prestación de invalidez por la Caja, se realizará previa presentación de la resolución definitiva del órgano correspondiente de la Seguridad Social. El derecho a la prestación será con la misma fecha de efectos que haya otorgado la Seguridad Social, con devolución a la Caja por parte del interesado de lo que hubiese podido percibir por la situación de incapacidad temporal desde la fecha de efectos del reconocimiento de la incapacidad hasta la de presentación de la resolución citada.

En el caso de gran invalidez, el 50% añadido a la pensión de invalidez permanente absoluta, tendrá el mismo destino que en la Seguridad Social, es decir: para que el gran inválido pueda tener las atenciones especiales que su situación requiera.

Anualmente o cuando lo considere pertinente el órgano de control de la Caja deberá aportarse fe de vida, certificación de la Seguridad Social o certificación de la Entidad gestora en el sentido de que la invalidez no ha sido revisada por mejoría o error de diagnóstico. En caso de revisión se reintegrará el excedente que pudiera resultar en su caso, y en caso de agravamiento se le reconocerá la prestación que le corresponda tras su reconocimiento por la Seguridad Social.

La prestación de invalidez se extinguirá por muerte, revisión por mejoría, error de diagnóstico o cualquier otra causa que conlleve dicha extinción y sea así declarado por el órgano competente de la Seguridad Social, y, en todo caso, por cumplir el inválido la que hubiese sido edad de jubilación.

Para el caso de que el inválido permanente fuera recolocado en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento de invalidez en su totalidad si el salario en su nuevo puesto fuera igual o superior a aquél o, proporcionalmente, en la misma cuantía del salario si no lo superase, efectuándose el recálculo correspondiente en su momento para reiniciar el pago de la prestación en el caso de finalización de tal situación.

Las prestaciones de invalidez serán incompatibles con cualquier otro ingreso procedente de rentas de trabajo con la salvedad de lo establecido en el párrafo anterior.

Caso de fallecimiento del inválido, antes de alcanzar la edad de jubilación, se estará, en cuanto a las prestaciones de viudedad, orfandad y demás derechos y condiciones que pudieran existir en cuanto a sus beneficiarios/as, a lo establecido para el régimen común en este artículo.



III - ACCIDENTES DE TRABAJO

Cuando la invalidez permanente, la gran invalidez o el fallecimiento de la empleada o empleado en activo, sobrevenga como consecuencia de accidente de trabajo, la Caja complementará el importe que se asigne en concepto de pensión de incapacidad, viudedad o de orfandad, hasta el 100% (150% si se trata de gran inválido) de sus ingresos en activo, con los aumentos de Convenio u otra norma aplicable al efecto que le hubieran correspondido como personal activo y durante el mismo tiempo que le faltase para alcanzar la edad de jubilación si ésta fuese anterior. Llegada dicha fecha de jubilación, se aplicarán las disposiciones generales que al respecto se recogen en esos Estatutos.

La prestación contemplada en este apartado en los supuestos de invalidez permanente o gran invalidez, se extinguirá por muerte, revisión por mejoría, error de diagnóstico o cualquier otra causa que conlleve dicha extinción y sea así declarado por el órgano competente de la Seguridad Social, y, en todo caso, por cumplir el inválido la edad de jubilación prevista en el citado artículo.

Para el caso de que el inválido permanente fuera recolocado en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento contemplado en este artículo en su totalidad si el salario en su nuevo puesto fuera igual o superior a aquél o, proporcionalmente, en la misma cuantía del salario si no lo superase, efectuándose el recálculo correspondiente en su momento para reiniciar el pago de la prestación en el caso de finalización de tal situación.

Las prestaciones en este artículo señaladas por razón de invalidez serán incompatibles con cualquier otro ingreso procedente de rentas de trabajo con la salvedad de lo establecido en el párrafo anterior.

BASE REGULADORA Y REVALORIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE RIESGO

Para fijar la Base Reguladora a que se hace mención en este artículo, se tendrán en cuenta los ingresos percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca el fallecimiento o la declaración de invalidez del empleado o empleada en activo o, en su caso, prejubilado/a, excluyendo los conceptos, complementos salariales y pluses que se especifican a continuación:

- Plus de turnos rotativos del personal informático.
- Plus de Turnos de Tesorería
- Plus de dedicación, a excepción del percibido por el personal Subalterno y de Oficios Varios.
- Plus de Oficinas, en los supuestos de sustituciones del Director/a de Oficina.
- Standby.
- Plus Festivos.

El complemento de pensión resultante de aplicación del apartado anterior se calculará a efectos de su percepción de la forma siguiente: La suma de las doce mensualidades más las pagas extraordinarias de vacaciones y Navidad correspondientes a los doce meses anteriores según el párrafo anterior, deducida la aportación mensual, multiplicada por catorce, del INSS, se dividirá entre doce, siendo este cociente el importe de complemento de pensión mensual a cargo de la Caja. Quedando por tanto como extraordinaria la paga de Aniversario de la Institución y la paga de Constancia en su caso.

La Base Reguladora del prejubilado/a, en su caso, estará integrada, asimismo, por lo percibido en los doce meses inmediatos anteriores al mes en que se produzca el fallecimiento. Si parte de tal período perteneciese a su tiempo de trabajo como activo en la Caja, se tomará para esos meses las retribuciones que formen parte del haber



pensionable como personal activo, y en cuanto al resto del plazo, se estará al total de lo percibido en dicho período como prejubilado.

Las prestaciones de riesgo anteriormente señaladas serán revalorizadas, a primeros de cada año con el índice nacional de coste de la vida, con el límite del incremento para el salario al personal activo si éste fuese menor, a excepción de las correspondientes a accidentes de trabajo que tendrán siempre el incremento anual aplicado al personal activo de la Caja, según se determina en el apartado correspondiente de este artículo.

EMPLEADOS Y EMPLEADAS EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA FORZOSA

La normativa anterior en los casos de empleados y empleadas, en situación de excedencia forzosa, se regulará como sigue:

A los efectos de lo descrito anteriormente sobre prestaciones de riesgo, la excedencia forzosa dará lugar a la misma situación que la contemplada para el empleado/a en activo, entendiéndose como Base Reguladora la que le hubiera correspondido al excedente de continuar en activo en su puesto de trabajo.

TÍTULO IX

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artículo 32º- COMITÉ DE EMPRESA

Para la distribución de propaganda de las Secciones Sindicales, éstas podrán utilizar el servicio de valija de la Institución, previa información al Departamento de Recursos Humanos de la Entidad.



TÍTULO X

OTRAS DISPOSICIONES SOCIO-LABORALES

Artículo 33º- COMISIÓN DE ESTUDIO DE UN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE.

Se acuerda la creación de una Comisión, paritaria de 6 miembros, 3 personas por la representación de la Caja y 3 por la representación Social firmante del presente Convenio, para el estudio de un sistema de retribución variable en Caja Vital.

Artículo 34º- OFICINAS /PAREOS

En relación con la aplicación de lo acordado en el artículo 9º apartado g) del VII Convenio Colectivo, que ha resultado en los llamados “pareos de Oficina”, éstos se llevarán a cabo dando prioridad al mejor servicio de atención a la clientela, en base a las necesidades y volumen de negocio de cada Municipio, sin menoscabo de la seguridad de los empleados/as adscritos a estas Oficinas.

Además, la Oficina que alcance un volumen de negocio en balance de 36.000.000,- euros, estará dotada de 2 empleados/as a jornada completa. La cifra señalada estará referida al Balance de la Oficina de 2007 y se revisará anualmente en función del incremento porcentual del Balance General de la Caja.

Artículo 35º.- SUBCONTRATAS

El artículo 27º del VII Convenio Colectivo, queda redactado como sigue:

La Caja informará al Comité de Empresa de la adopción de medidas organizativas que signifiquen la contratación externa de actividades propias de la Caja –Subcontratas- las cuales se realizan en el seno de su actividad de servicios.

Dicha información deberá ser realizada con una antelación mínima de tres meses a su efectiva realización. Una vez notificada, la representación social dispondrá de un periodo de un mes para plantear cuantas cuestiones estimen pertinentes al respecto, así como propuestas alternativas si las considerasen.

La Caja estudiará las alegaciones del Comité de Empresa y en el caso de no aceptarlas, en un plazo de quince días se presentarán a estudio de la Comisión de Relaciones Laborales a fin de que, en el seno de la Comisión se estudie el asunto por la misma y se llegue a un acuerdo en un plazo de otros quince días. En el supuesto de desacuerdo se entenderá que el proceso finaliza sin avenencia.

Cuando la subcontrata conlleve una obra o servicio que suponga el acceso a información confidencial respecto de cuentas y datos financieros de nuestra clientela, así como si se trata de la subcontratación de trabajos o servicios considerados actividad indispensable de la Caja como Entidad Financiera, y habiéndose realizado los pasos señalados anteriormente hubiese finalizado el proceso sin avenencia, se informará de todo ello al Consejo de Administración, que tomará acuerdo definitivo respecto de la realización o no de la subcontrata referida.



Asimismo, durante el mes de Enero de cada año, la Caja facilitará a los representantes de los trabajadores, informe de las Subcontratas en vigor en la Entidad. En este informe se detallará:

- Nombre y NIF de la empresa.
- Si la misma empresa realiza otros trabajos para la Caja.
- Empleados de la misma.
- Breve descripción de los trabajos que realiza.
- Lugar donde se realizan los trabajos.

Artículo 36°.- REYES - FESTIVIDAD CONMEMORATIVA

Las cuantías vigentes para el año 2007, según normativa contenida en el artículo 30, del Título V, del IV Convenio Colectivo, se incrementarán con el porcentaje de aplicación que resulte según el artículo 7° de este Convenio para los años 2008, 2009 y 2010.



TÍTULO XI

COMISIÓN PARITARIA

A fin de conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo y con facultades asimismo de arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, se crea una Comisión Paritaria cuyas funciones específicas serán las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio, a solicitud de cuantos tengan interés directo en ello.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Conciliación o arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos a las partes, en los aspectos previstos concretamente en el presente Convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo de las que corresponden a las Autoridades Jurisdiccionales y Administrativas de acuerdo con la legislación vigente.

La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por las siguientes personas:

Por la Representación de la Entidad:

Don José Ignacio Besga Zuazola
Doña Esther Alday Carrasco

Por la Representación Social:

Don Juan Carlos Serrano Ansoleaga.
Don José María Fernández de Las Heras.

No obstante, la representación Social podrá modificar las personas designadas por otras, previa comunicación a la representación de la Entidad con un plazo de preaviso de 30 días.

La Comisión se reunirá cuantas veces se requiera a la misma para las actuaciones y resoluciones previstas en este artículo.

Todos/as los/las vocales gozarán de voz y voto, requiriendo los acuerdos de esta Comisión para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los/las vocales representantes de los empleados y empleadas de la Entidad.



TÍTULO XII

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera .- NORMATIVA SUBSIDIARIA

En lo no recogido expresamente en el clausulado de este Convenio o en el articulado vigente del IV, V, VI y VII Convenio Colectivo, será de aplicación lo contemplado en la Legislación Laboral vigente.

Segunda .- RESPECTO A LO CONVENIDO

En el supuesto de que la Autoridad Jurisdiccional, en el ejercicio de sus facultades, invalidase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

- Apartado 27 del Título V, del IV Convenio Colectivo.
- Artículos 16º del VI Convenio.
- Artículo 12º del VII Convenio.

En prueba de conformidad con todo lo que antecede, firman los y las comparecientes en el lugar y fecha expresados anteriormente.