

**CONVENIO COLECTIVO
DE LA
OBRA SOCIAL PROPIA
DE
BILBAO BIZKAIA KUTXA**

Años 2005, 2006, 2007 y 2008

Fecha de firma: 20 de enero de 2006

INDICE

| | | |
|---------------------|---|-----------|
| PREAMBULO | PARTES CONCERTANTES | 5 |
| TITULO I | ALCANCE DEL CONVENIO | 5 |
| Art. 1 | Ambito personal y funcional | 5 |
| Art. 2 | Convenios con Ordenes Religiosas | 6 |
| Art. 3 | Ambito territorial | 7 |
| Art. 4 | Ambito temporal, denuncia y prórroga | 7 |
| Art. 5 | Normas básicas y sustitutorias | 7 |
| Art. 6 | Comisión Paritaria | 8 |
| Art. 7 | Cómputo anual y absorción | 9 |
| TITULO II | PLANTILLA DE PERSONAL | 9 |
| CAPITULO I | ORGANIZACION | 9 |
| Art. 8 | Organización de la Obra Social propia de BBK | 9 |
| CAPITULO II | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 10 |
| Art. 9 | Grupos Profesionales | 10 |
| Art. 10 | Grupo I: Personal Directivo | 10 |
| Art. 11 | Grupo II: Personal Técnico | 11 |
| Art. 12 | Grupo III: Personal de Oficios Varios | 11 |
| Art. 13 | Grupo IV: Personal de Servicios Generales | 11 |
| CAPITULO III | ENCUADRAMIENTO | 12 |
| Art. 14 | Encuadramiento de puestos de trabajo | 12 |
| CAPITULO IV | COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO VACANTES | 12 |
| Art. 15 | Vacantes | 12 |
| Art. 16 | Designación por la Dirección | 13 |
| Art. 17 | Promoción | 13 |
| Art. 18 | Sustitución temporal | 14 |
| TITULO III | RETRIBUCIONES | 15 |
| Art. 19 | Conceptos retributivos | 15 |
| Art. 20 | Salario base anual | 15 |
| Art. 21 | Complemento de antigüedad | 16 |
| Art. 22 | Gratificaciones extraordinarias | 16 |
| Art. 23 | Plus de Promoción Económica | 17 |
| Art. 24 | Plus extrasalarial | 17 |
| Art. 24 bis | Pluses funcionales de Dirección y de Coordinación de Escuela Infantil | 17 |
| Art. 25 | Plus de nocturnidad | 18 |
| Art. 26 | Compensaciones económicas para el régimen de turnos | 18 |
| Art. 27 | Compensaciones varias | 19 |
| | a) Compensación fiestas laborables trabajadas | |
| | b) Compensación tercer domingo trabajado | |
| Art. 28 | Kilometraje | 20 |
| Art. 28 bis | Plus de Comedor en Escuelas Infantiles y en Instituto de Ola | 20 |

| | | |
|---------------------|---|-----------|
| Art. 29 | Equipos volantes de Escuelas Infantiles y Clubs de Jubilados | 21 |
| Art. 30 | Plus de desplazamiento | 21 |
| TITULO IV | JORNADA, DESCANSOS, FIESTAS, VACACIONES Y PERMISOS . | 22 |
| Art. 31 | Jornada general | 22 |
| Art. 32 | Jornadas especiales | 22 |
| Art. 33 | Compensación económica por cambio de jornada | 22 |
| Art. 34 | Escuelas Infantiles | 23 |
| Art. 35 | Instituto de Educación Especial de Ola | 24 |
| Art. 36 | Centro Ocupacional "Iturlan" | 25 |
| Art. 37 | Residencia Infantil de Briñas | 26 |
| Art. 38 | Residencia Reina de la Paz y Residencia Bolibar de Villaro | 26 |
| Art. 39 | Colonia de Sukarrieta | 27 |
| Art. 40 | Clubs de Jubilados y Aula de Cultura | 28 |
| Art. 41 | Personal con jornadas reducidas | 29 |
| Art. 42 | Descanso por jornada continuada | 29 |
| Art. 43 | Permisos no retribuidos | 29 |
| Art. 44 | Permisos retribuidos | 30 |
| Art. 44 bis | Permiso por lactancia | 31 |
| TITULO V | ACCION SOCIAL | 32 |
| CAPITULO I | AYUDA ECONÓMICA PARA ESTUDIOS | 32 |
| Art. 45 | Ayuda económica para estudios | 32 |
| CAPITULO II | CRÉDITOS A EMPLEADOS/AS | 36 |
| Art. 46 | Créditos para la adquisición de primera vivienda | 36 |
| Art. 47 | Segundo préstamo a empleados/as para acceso a la propiedad de la vivienda | 38 |
| Art. 48 | Adquisición de vivienda en construcción | 42 |
| Art. 49 | Disposiciones comunes a los créditos para vivienda habitual | 43 |
| Art. 50 | Obras de mejora en vivienda destinada a residencia habitual | 44 |
| Art. 51 | Créditos para adquisición de vivienda de veraneo | 45 |
| Art. 51 bis | Cuenta de crédito para otras finalidades | 45 |
| Art. 52 | Límite de endeudamiento y garantías..... | 46 |
| Art. 53 | Tipo de interés de referencia | 47 |
| CAPITULO III | SEGUROS | 48 |
| Art. 54 | Seguro colectivo de vida | 48 |
| Art. 55 | Seguro de responsabilidad civil | 49 |
| CAPITULO IV | ASISTENCIAS MEDICAS | 50 |
| Art. 56 | Revisión médica | 50 |
| Art. 57 | Previsión médico-asistencial | 50 |
| CAPITULO V | OTROS BENEFICIOS SOCIALES | 50 |
| Art. 58 | Premio constancia en el trabajo | 50 |
| Art. 59 | Compensación economato | 51 |
| Art. 60 | Bolsa de Navidad | 51 |
| Art. 61 | Subvención Isdabe | 51 |
| Art. 62 | Atenciones socio-culturales | 52 |

| | | |
|---|--|-----------|
| TITULO VI | PREVISION SOCIAL | 52 |
| Art. 63 | Régimen General | 52 |
| Art. 64 | Jubilación | 52 |
| Art. 65 | Incapacidad Temporal y Maternidad | 52 |
| Art. 66 | Previsión social complementaria | 53 |
| TITULO VII | REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES | 54 |
| Art. 67 | Faltas y sanciones | 54 |
| TITULO VIII | DISPOSICIONES VARIAS | 59 |
| Art. 68 | Garantías del personal | 59 |
| Art. 69 | Titulación del personal de Escuelas Infantiles | 60 |
| Art. 70 | Promoción del Euskera | 60 |
| Art. 71 | Formación profesional | 64 |
| Art. 72 | Garantías sindicales | 64 |
| Art. 73 | Comisión de Personal | 65 |
| Art. 74 | Representación unitaria de las y los trabajadores | 65 |
| DISPOSICIONES ADICIONALES | | 67 |
| PRIMERA | Incrementos retributivos | 67 |
| SEGUNDA | | 69 |
| TERCERA | | 70 |
| CUARTA | Aportación extraordinaria a la EPSV-ZAINTZA | 71 |
| DISPOSICIONES TRANSITORIAS | | 75 |
| PRIMERA | Prejubilaciones | 75 |
| SEGUNDA | (Sin Contenido) | 75 |
| TERCERA | Aportación especial y extraordinaria a la EPSV ZAINTZA | 76 |
| DISPOSICION FINAL | | 76 |
| ANEXOS | | |
| ANEXO I | Enquadramiento de los actuales puestos de trabajo | 77 |

PREAMBULO

PARTES CONCERTANTES

Como resultado de la negociación entre las representaciones de la empresa BILBAO BIZKAIA KUTXA (BBK) y del personal de la Obra Social Propia, las partes negociadoras adoptan el presente acuerdo, con eficacia y fuerza vinculante de Convenio Colectivo estatutario para los años 2005, 2006, 2007 y 2008, que viene a suceder, en lo que modifica y nova, a los anteriores Convenios Colectivos de la Obra Social Propia de BBK.

TITULO I - ALCANCE DEL CONVENIO

Art. 1 - Ambito personal y funcional

El presente Convenio, que afecta exclusivamente al personal del sector de la Obra Social Propia de Bilbao Bizkaia Kutxa, establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales y condiciones de trabajo entre la Empresa "Bilbao Bizkaia Kutxa" y el personal dependiente de aquel sector de la misma que, con contrato laboral, presten servicios en su Obra Social Propia.

El presente Convenio Colectivo también regula aquellas relaciones laborales que en la actualidad se encuentran en vigor con el personal vinculado a la misma a través del contrato de trabajo de grupo, sin perjuicio de las especificidades de la referida figura contractual que son adecuadamente reflejadas en el articulado del Convenio Colectivo.

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

- a) El personal funcionario del Estado que, en comisión de servicios u otra forma de colaboración, preste servicios en Centros escolares o asistenciales que, como Obra Social Propia, sostenga Bilbao Bizkaia Kutxa.
- b) El personal perteneciente jurídicamente a empresas o entidades que colaboren en la prestación de servicios de la Obra Social Propia, por medio de Convenios o Acuerdos específicos de colaboración.

- c) Los profesionales cuya relación con la Obra Social Propia de BBK se derive de la existencia de un contrato de arrendamiento de servicios o cualquier otra modalidad contractual no laboral.
- d) El personal titulado o pericial que no prestando sus servicios de modo regular y preferente, cobre sus emolumentos por medio de honorarios.

Art. 2 - Convenios con Ordenes Religiosas

La Institución tiene concertados diferentes Convenios, con diversas Ordenes Religiosas, de tal manera que la Orden Religiosa se compromete, en la medida establecida en cada uno de ellos, a atender distintas Obras de la Institución. De los Convenios suscritos se deriva la existencia de contratos de trabajo de grupo que reúnen características especiales porque los miembros del mismo se caracterizan por su pertenencia a las Ordenes Religiosas mencionadas, y en consecuencia, el sometimiento a las reglas comunes y particulares de la Institución a la que pertenecen.

En tal sentido, los contratos de trabajo de grupo se regirán por los Convenios suscritos con las Ordenes Religiosas, en la medida que la pertenencia al grupo está determinada por su condición de religiosas, además de por lo establecido en el presente Convenio y la legislación vigente en material laboral.

En el supuesto de que alguno de sus miembros abandone voluntariamente la Orden Religiosa a la que pertenece, conlleva, automáticamente, el dejar de pertenecer al grupo, con lo que se extinguirá cualquier relación que pueda existir con la Institución, con excepción de lo acordado en el párrafo sexto.

En los mencionados supuestos, se deberá comunicar a la Dirección de las Obras Sociales, con un plazo de antelación mínima de tres meses, a través de la Comunidad Religiosa a la que pertenece, que deja de pertenecer voluntariamente a la misma.

En todo caso, la decisión de sustitución, con carácter general, de cualquier miembro se deberá comunicar con igual antelación, determinando la persona designada para completar el grupo, al efecto de la autorización necesaria por parte de la Institución, que deberá obtenerse asimismo para modificar o alterar la estructura o el número de componentes del grupo.

Para el caso de abandono voluntario de la Orden Religiosa, que conllevará la pérdida automática de la condición de miembro del grupo, salvo que existan razones, de carácter disciplinario en el ámbito laboral, se ofrecerá, a quien haya abandonado voluntariamente la Orden Religiosa y llevara prestando sus servicios para la Obra Benéfico Social Propia de la entidad un período mínimo de tres años ininterrumpidos, la posibilidad de celebrar un contrato nuevo de carácter individual y de duración indefinida, de conformidad con las modalidades contractuales reguladas en la legislación vigente.

Art. 3 - Ambito territorial

Lo dispuesto en este Convenio se aplicará a las personas incluidas en su ámbito que presten sus servicios en cualquier centro de trabajo que como Obra Social Propia de la actividad Benéfico Social sostenga la entidad Bilbao Bizkaia Kutxa.

El presente Convenio resultará aplicable por vía de extensión al personal destinado en el centro de Briñas.

Art. 4 - Ámbito temporal, denuncia y prórroga

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes que lo conciertan, sin perjuicio de que, de conformidad con lo pactado, los efectos salariales se retrotraigan al 1 de Enero de 2005, todo ello salvo en aquellos puntos en que sus disposiciones específicas establezcan lo contrario.

Su duración será de cuatro años, hasta el 31 de diciembre del año 2008, pudiéndose prorrogar tácitamente a partir de su vencimiento, por periodos anuales, a menos que, por cualquiera de las partes, se denuncie por escrito con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 5 - Normas básicas y sustitutorias

1.- El presente Convenio, en base a lo establecido en el artículo 3.1.b) y Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, sustituye, en todo aquello que modifica y nova, a la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Guarderías Infantiles dependientes de Instituciones que no persiguen fin de lucro, de 18 de enero de 1972, a la Ordenanza de Trabajo para el personal que presta servicios en Centros de Asistencia y Atención a deficientes mentales y minusválidos físicos, de 18 de junio de 1977 y Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia, de 25 de noviembre de 1976 y las disposiciones que las complementen y modifiquen.

2.- Sustituye, asimismo, en todo aquello que modifica y nova, a cuantos Convenios Colectivos Laborales estatutarios y extraestatutarios y pactos de aplicación de los mismos, han regulado las relaciones laborales de las Cajas que dieron lugar a la actual BBK con el personal de su Obra Social Propia.

3.- En lo no previsto en el presente Convenio, que es la norma básica por la que se rigen las relaciones laborales de Bilbao Bizkaia Kutxa y el personal que presta sus servicios en la Obra Social Propia, se estará a lo dispuesto en los Convenios anteriores, estatutarios y extraestatutarios y pactos de aplicación por extensión en la medida que sean de aplicación y en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de

marzo, del Estatuto de los Trabajadores, a la normativa posteriormente dictada para su aplicación y a cuantas otras disposiciones desarrollen los preceptos del citado Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6 - Comisión Paritaria

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

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

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

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

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

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

Vocales: Un representante de cada Sindicato firmante del Convenio, e igual número de representantes de la Caja. Todos los vocales gozarán de voz y voto.

Los y las representantes de la Parte Social ostentarán la representación proporcional acreditada en el Convenio, y para que los acuerdos sean válidos se necesitará la aprobación de los mismos por al menos el 50% de cada una de las representaciones de trabajadores/as y empresa, componentes de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria de cualquiera de las partes, debiendo celebrarse efectivamente la reunión en el término de los treinta días siguientes, como máximo.

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

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

Art. 7 - Cómputo anual y absorción

Los preceptos de este Convenio, en los términos establecidos en el artículo 5 sobre Normas básicas y sustitutorias, forman un todo excluyente, único e indivisible, significando, en conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas que las establecidas en las Reglamentaciones de trabajo, Convenios Colectivos y pactos previos aplicables.

Las condiciones pactadas en este Convenio, en los términos establecidos en el artículo 5, absorberán y compensarán a las existentes a la entrada en vigor del presente Convenio, ya tengan su origen en Convenios Colectivos estatutarios o extraestatutarios, pactos de cualquier clase, contratos individuales, decisiones unilaterales de la empresa o cualquier otro procedimiento originador de aquéllas.

TITULO II - PLANTILLA DE PERSONAL

CAPITULO I - ORGANIZACION

Art. 8 - Organización de la Obra Social propia de BBK

La organización de la Obra Social Propia de BBK, en función de su actividad, se configura actualmente en torno a dos actividades principales que engloban todos sus centros de trabajo. Estas actividades son las siguientes:

Educación y Cultura.- Comprende las desarrolladas como tales en la actualidad directamente por BBK en los siguientes Centros de trabajo: Escuelas Infantiles, Centro de Educación Especial de Ola, Colonia de Sukarrieta, Aula de Cultura, Residencia de Briñas e Iturlan.

Asistencial.- Comprende las desarrolladas como tales en la actualidad directamente por BBK en los siguientes Centros de trabajo: Residencia Reina de la Paz, Residencia Bolibar y Clubs de Jubilados.

CAPITULO II - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 9 - Grupos Profesionales

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará en los siguientes Grupos profesionales:

Grupos

- Grupo I. Personal Directivo
- Grupo II. Personal Técnico
- Grupo III. Personal de Oficios Varios
- Grupo IV. Personal de Servicios Generales

Los Grupos se definen en base a criterios de contenido organizativo homogéneo a partir de las funciones desempeñadas, agrupando unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Los Grupos profesionales se estructuran en distintos niveles salariales, a los cuales se adscriben los puestos de trabajo. Los puestos de trabajo existentes en cada momento, según la responsabilidad y el contenido técnico y/u organizativo de los mismos, se adscriben a su correspondiente grupo profesional y dentro del mismo a un determinado nivel salarial. Los citados niveles salariales determinan, desde el punto de vista de imputación personal, el salario base que pueden consolidar a título personal los y las trabajadoras de la Obra Social Propia de BBK en relación con la ubicación del puesto de trabajo desempeñado.

2. El sistema de Clasificación establecido en el presente Convenio Colectivo deroga y sustituye, a partir del 1 de enero de 2005, al sistema de Clasificación Profesional vigente en la Obra Social Propia de BBK con anterioridad, sin que dicha retroactividad por el cambio genere otro derecho a favor del personal afectado que el puramente retributivo por el concepto de Salario Base, y sin que por lo tanto tenga ninguna otra clase de repercusión o beneficio en otro tipo de derechos, ni siquiera en el ámbito de la acción social ni de la Previsión Social complementaria.
3. La enumeración de Grupos que contiene este capítulo es enunciativa y no implica la obligatoriedad de que existan puestos de trabajo encuadrados en todos los Grupos en cada momento en tanto las necesidades de la Obra Social Propia de BBK no lo requieran.

Art. 10 - Grupo I: Personal Directivo

Pertencen a este Grupo los puestos de mayor nivel en la Organización, a los que se les encomienda la Dirección de las grandes funciones de la Obra Social de la

Entidad y sus unidades organizativas y los que, de acuerdo con lo que se les encomiende, ejercen para ello, con alto grado de autonomía y responsabilidad, una profesión para la que se requiere legalmente estar en posesión de un título superior.

Cada puesto encuadrado en este grupo, según las funciones y la responsabilidad del mismo, tiene establecido en este Convenio un nivel salarial determinado.

Art. 11 - Grupo II: Personal Técnico

Pertencen a este Grupo aquellos puestos que se desarrollan en base a procedimientos de mayor o menor complejidad dentro de un Área especializada o funcional, pudiéndose exigir Titulación media, Titulación técnica de grado medio, Técnico Especialista o Técnico Auxiliar, contando normalmente con una supervisión próxima por parte de un Responsable señalado por la Entidad. Tienen un nivel de autonomía limitado por los procedimientos y normativas o por las determinaciones de la Entidad.

Cada puesto encuadrado en este grupo, según las funciones y la responsabilidad del mismo, tiene establecido en este Convenio un nivel salarial determinado.

Art. 12 - Grupo III: Personal de Oficios Varios

Pertencen a este Grupo, aquellos puestos de trabajo que, no comprendidos en ninguno de los anteriores Grupos profesionales, desarrollan actividades relacionadas con el cuidado, conservación y reparación de maquinaria, salas de calderas, bienes muebles, inmuebles etc., mediante trabajo predominantemente manual o correspondientes a un oficio clásico, tales como Mecánico, Calefactor, Electricista etc.

Cada puesto encuadrado en este grupo, según las funciones y la responsabilidad del mismo, tiene establecido en este Convenio un nivel salarial determinado.

Art. 13 - Grupo IV: Personal de Servicios Generales

Pertencen a este Grupo, aquellos puestos de trabajo que, no comprendidos en ninguno de los anteriores Grupos profesionales, desarrollan funciones y tareas complementarias y auxiliares que demanda el normal funcionamiento de los centros.

Cada puesto encuadrado en este grupo, según las funciones y la responsabilidad del mismo, tiene establecido en este Convenio un nivel salarial determinado.

CAPITULO III - ENCUADRAMIENTO

Art. 14 - Encuadramiento de puestos de trabajo

1. En el Anexo I del presente Convenio Colectivo se encuadran los actuales Puestos de Trabajo de la Obra Social Propia de BBK, comprendidos dentro de cada Grupo profesional y Nivel salarial.
2. La adscripción de puestos de trabajo al Grupo profesional y Nivel salarial se establece por la Entidad, de acuerdo con los criterios definitorios de cada uno, y de conformidad con lo establecido en las disposiciones de este Convenio Colectivo. A tal efecto, la Entidad determinará, según las funciones que asigne para puestos de trabajo de nueva creación, el Grupo y Nivel al que pertenece dicho puesto, así como el Grupo y Nivel en el que deberán incluirse puestos ya existentes, en caso de revisiones organizativas o funcionales. En este último supuesto se informará previamente de dichas revisiones a los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO IV - COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO VACANTES

Art. 15 - Vacantes

1. Las vacantes de puestos de trabajo en la Obra Social Propia de BBK se determinarán en cada momento por la Caja, en función de las necesidades organizativas. La cobertura de puestos de trabajo vacantes se supeditará en todo caso, no sólo a la existencia de vacante reconocida como tal por la Institución, sino también a que sea determinada por ella como de necesaria cobertura.
2. Las vacantes deberán cubrirse, a ser posible, en el plazo máximo de 4 meses, salvo para los puestos de trabajo del Grupo Profesional I y del Grupo Profesional II (excepto los puestos de Responsable Administrativo y Auxiliar Administrativo), en cuyos casos dicho plazo máximo será de 1 año. Durante dichos plazos podrán cubrirse de forma provisional, sin que quien la ocupe consolide el nivel profesional y salarial equivalente al del puesto, teniendo derecho únicamente al abono de la diferencia salarial correspondiente.
3. En el caso de que fuera el mismo empleado o empleada quien finalmente, sin solución de continuidad, ocupara el puesto, se le tendrá en cuenta el periodo temporal transcurrido en dicho puesto para la adquisición definitiva de dicho nivel profesional y salarial.
4. Las vacantes podrán ser cubiertas por los procedimientos de Designación por la Dirección, Promoción y Sustitución Temporal que se desarrollan a continuación. Este último procedimiento será de aplicación para los casos

previstos en el Art. 18º de este Convenio. En todos estos supuestos se aplicarán al trabajador/a el conjunto de condiciones de trabajo establecidas en el nuevo puesto, sin que los efectos que ello depare puedan considerarse como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la compensación económica establecida en el artículo 33 de este Convenio.

Art. 16 - Designación por la Dirección

1. La Dirección podrá cubrir las vacantes con personal encuadrado en igual o superior nivel que el correspondiente al puesto dentro del mismo Grupo Profesional y preferentemente dentro del ámbito organizativo del Colectivo de Actividad al que esté adscrito, sin otras limitaciones que las exigidas por la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral del puesto.
2. En el supuesto de que un empleado o empleada sea asignada a un puesto trabajo en cuya equivalencia figure un nivel inferior, tendrá derecho a mantener el nivel salarial correspondiente al nivel profesional que tenía reconocido, sobre el que se le aplicarán los futuros incrementos salariales.
3. Los cargos Directivos de la Obra Social Propia de BBK que se indican en este punto serán de libre determinación, al igual que su nombramiento y cese, por la empresa, que podrá elegirlos, bien entre el personal de la propia Entidad o bien fuera de ella y sin que les sean de aplicación las normas contenidas en el apartado de Promoción:
 - Directores/as Residencia Reina de la Paz y Residencia Bolibar.
 - Directores/as Colonia Sukarrieta y Colonia de Briñas.
 - Asesores/as Culturales
 - Directores/as Iturlan y Centro de Educación Especial de Ola

Art. 17 - Promoción

1. Los puestos que, establecidos y mantenidos como vacantes, no sean cubiertos por los procedimientos de Designación de la Dirección o Sustitución Temporal, y puedan implicar una promoción, se ofertarán a los y las trabajadoras mediante el correspondiente Concurso de Promoción, de acuerdo con las necesidades de la Entidad.
2. Las convocatorias de concursos de promoción estarán abiertas a todo el personal que solicite participar.
3. Las convocatorias de los procesos selectivos oportunos para la provisión de puestos de trabajo por Concurso conllevarán la designación de un Tribunal en cuya composición estará incluida la oportuna representación laboral por medio de dos representantes legales de los trabajadores/as, siendo función de dicho

Tribunal realizar y calificar las pruebas, garantizando el cumplimiento de la normas de la convocatoria en todo el proceso de selección.

4. En los supuestos de promoción profesional, los aumentos económicos por ascenso del empleado o empleada se percibirán con efectos desde la fecha de adjudicación del nuevo nivel profesional y la prestación efectiva de los servicios en el nuevo puesto de trabajo.
5. La consolidación a título personal del nivel alcanzado por ascenso tendrá lugar al cumplirse 3 meses en el puesto, salvo para los puestos del Grupo Profesional I y los puestos encuadrados en el nivel 3 del Grupo Profesional II para los que dicho plazo será de 6 meses. Al término del plazo correspondiente será evaluada la gestión y actividad desempeñadas. Si la evaluación fuera favorable, se le reconocerá definitivamente al empleado o empleada el nivel correspondiente. En el caso de que la evaluación no fuera favorable, el resultado del informe será conocido por el empleado o empleada. En el caso de discrepancia por parte de éste/a, podrá solicitar que los y las representantes de los trabajadores/as emitan un informe complementario. En última instancia, la Dirección, a la vista de lo anterior, tomará la decisión definitiva.
6. En defecto de cobertura de una vacante por declararse desierto el concurso correspondiente, la empresa podrá designar libremente la persona que ha de ocupar la plaza, de dentro o de fuera de la Institución, que habrá de disponer de la titulación y/o capacidad profesional requerida para el desarrollo del puesto.

Art. 18 - Sustitución temporal

1. En los supuestos de baja por maternidad, enfermedad o accidente, permiso retribuido y no retribuido, vacaciones, excedencia con reserva de puesto de trabajo y cualquier otra forma de suspensión contractual con reserva de puesto, la Empresa podrá sustituir temporalmente a los y las trabajadoras ausentes mediante otros trabajadores/as de plantilla, con capacitación suficiente. En estos casos no podrá ser destinado a cobertura temporal de un puesto el personal en cuyo puesto de trabajo la Entidad considere necesaria a su vez la cobertura, salvo si el trabajador o trabajadora acepta el cambio de puesto voluntariamente.
2. En estos supuestos de sustitución temporal, la realización de funciones correspondientes a nivel superior dará derecho únicamente a la percepción de las diferencias salariales existentes entre ambos niveles, en tanto dure su desempeño, pero nunca otorgará consolidación ni de la situación profesional ni del salario del puesto desempeñado.

TITULO III - RETRIBUCIONES

Art. 19 - Conceptos retributivos

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

1. Salario

Tendrá tal consideración toda percepción económica que, por la prestación profesional de los servicios laborales del empleado o empleada, Bilbao Bizkaia Kutxa, le abone como contrapartida.

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

2. Conceptos no salariales

Comprenden todas las otras percepciones que directa o indirectamente percibe el o la empleada de la Obra Social Propia en concepto de plus personal y otros extrasalariales, cotizaciones, indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral; las prestaciones, indemnizaciones o complementos de las mismas en relación o derivadas de la Seguridad Social básica o complementaria y de la Acción Social de la Caja y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o extinción del contrato de trabajo.

Son conceptos no salariales, entre otros, los gastos de desplazamiento, kilometraje, dietas, ayudas de estudios, ayuda familiar, plus de promoción económica y los regulados en los capítulos sobre Acción Social y Previsión Social.

Art. 20 - Salario base anual

El salario base anual para cada nivel profesional, especificado en la Disposición Adicional Segunda, será satisfecho distribuyéndolo en 14 pagas, 12 como mensualidades ordinarias y 2 como extraordinarias en los meses de Junio y Diciembre.

Art. 21 - Complemento de antigüedad

1.- Todo empleado o empleada fija tiene derecho al complemento de antigüedad según el tiempo de servicio efectivo prestado en cada nivel.

2.- El complemento de antigüedad se estructura en trienios, devengándose cada uno de ellos por cada tres años de servicio efectivo, computándose el sistema de trienios a partir del ingreso en la empresa.

3.- El importe de cada trienio será el resultado de aplicar el porcentaje del 4% exclusivamente sobre el salario base del nivel respectivo según las tablas recogidas en el Convenio Colectivo vigente. A partir de la firma del Convenio Colectivo suscrito el 7 de Octubre de 1999 se acordó la desaparición del límite máximo del 60% establecido para el complemento de antigüedad por el anterior Convenio Colectivo.

4.- Los trienios se adquieren en cada nivel profesional y su importe es el correspondiente al nivel de adquisición. El hecho de posteriores cambios de nivel no implica que todos los trienios se pierdan ni tampoco implica que todos ellos se abonen sobre el salario del nuevo nivel. Los trienios adquiridos se seguirán abonando en la cuantía correspondiente al nivel de origen. Ello no obsta para que se vayan actualizando, en su caso, conforme se actualicen los salarios o tablas salariales.

5.- Los trienios tendrán efectividad desde el día uno del mes de igual denominación que aquél en que se inició el transcurso de los tres años.

6.- Los trienios ya adquiridos con anterioridad al 1º del mes siguiente a la firma del Convenio de 7 de Octubre de 1999, se seguirán abonando en el porcentaje del 6% sobre el Salario Base de la de la categoría de origen, utilizando como referencia de cálculo el Salario Base contenido en la Tabla Salarial vigente para cada categoría al 31-12-98, actualizando dicha Tabla Salarial para el año 1999 con el 1,8% de incremento y para los años 2000 y 2001 con el mismo porcentaje de incremento establecido, respectivamente, en los números 2 y 3 de la Disposición Adicional Primera del referido Convenio de 7 de Octubre de 1999. Asimismo, el importe del trienio con vencimiento a partir del 1º de Noviembre de 1999 se calcula aplicando las regulaciones vigentes antes o a partir de dicha fecha, proporcionalmente a los respectivos periodos de tiempo de devengo que en cada caso resulten comprendidos antes o a partir de la referida fecha.

Art. 22 - Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias consolidadas a la entrada en vigor del presente Convenio se hallan incluidas en la redistribución realizada de los haberes anuales en catorce pagas.

Esta consideración de gratificaciones extraordinarias significa que las anteriormente denominadas pagas de beneficios y otras no pueden entenderse condicionadas a unos resultados determinados, tanto a favor como en perjuicio de los y las empleadas, de tal manera que se entiende que en el salario base anual de cada

nivel se hallan incluidas las doce mensualidades ordinarias más dos obligatorias, más las de producción y de beneficios existentes con anterioridad.

Art. 23 - Plus de Promoción Económica

El "Plus de Promoción Económica" que, como complemento personal individual no revalorizable tenga reconocido, en su caso, cada trabajador o trabajadora, es de cuantía invariable y no será compensable, ni absorbible, ni tampoco revalorizable.

Art. 24 - Plus extrasalarial

A partir del 1 de enero de 1999 y en virtud del Convenio Colectivo suscrito en dicho año, quedó suprimido a todos los efectos el Plus extrasalarial que recogía el Convenio Colectivo anterior, quedando incorporado su importe al Sueldo Base Anual.

Art. 24 bis - Pluses funcionales de Dirección y de Coordinación de Escuela Infantil

A) Los y las Directoras de Escuela Infantil cuyo salario base es el del nivel salarial 2 de la Tabla de la Disposición Adicional Segunda, percibirán un Plus funcional de Dirección de Escuela Infantil cuyo importe anual será de 1.308,00 euros para el año 2005, 2.616,00 euros para el año 2006 y 3.925,00 euros para el año 2007 y siguientes. Dicho Plus funcional anual se percibirá distribuido en 14 pagas al año.

A partir del mes en que el empleado o empleada cumpla 10 años de desempeño efectivo del puesto de Dirección de Escuela Infantil, este plus desaparecerá, añadiéndose a título personal su importe en su salario base con el mismo tratamiento jurídico aplicable al mismo, es decir, siendo revisable y tomándose como base para la generación de incrementos por antigüedad (trienios).

B) En las Escuelas Infantiles cuya dimensión sea de cuatro aulas o menos, siempre que la Caja no considere necesario establecer en alguna de estas Escuelas un puesto de Director/a y sin perjuicio de que tal Escuela se encuentre bajo dirección de una persona con condición de Director/a de Escuela Infantil ubicada habitualmente en otro centro, la Entidad podrá designar para aquella Escuela, de acuerdo con criterios de idoneidad y voluntariedad, a una persona que, con funciones de Educadora, ejercerá asimismo funciones de Coordinadora de Escuela Infantil. En tal caso, el/la trabajador/a designado/a percibirá un complemento funcional de 190,59 euros al mes (importe del año 2004), en 12 mensualidades, mientras desempeñe efectivamente esta función de Coordinador/a.

No obstante, dicho complemento funcional a recibir por el Coordinador/a durante el desempeño efectivo de esta función, lo percibirá también durante un mes de vacaciones al año, durante las fiestas, libranzas y permisos retribuidos establecidos por ley o Convenio Colectivo, durante las situaciones de descanso legal por maternidad y de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, y hasta 60 días naturales al año en los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Art. 25 - Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base, en concepto de plus de nocturnidad. El valor de la hora ordinaria se calculará de la siguiente forma:

$$\text{Valor Hora Ordinaria} = \frac{\text{Salario base anual}}{\text{Nº de horas anuales}}$$

y sobre el anterior Valor Hora se aplicará el 25 %, multiplicándose el resultado por el número de horas nocturnas trabajadas.

Con carácter excepcional y sin posibilidad de extensión por ninguna causa, cualquiera que sea el género o naturaleza de la misma, en la Residencia de Briñas se reconoce a título personal e individual, como derecho "ad personam" a extinguir, el de mantener el incremento en un 50% en concepto del citado Plus de Nocturnidad, para los empleados/as que prestando sus servicios en dicha Residencia lo hayan venido percibiendo en los mismos casos y supuestos contemplados en el presente precepto, en lugar del que está recogido en el párrafo anterior, practicándose el cálculo con idéntica fórmula en ambos casos.

Art. 26 - Compensaciones económicas para el régimen de turnos

En los centros con implantación de turnos de trabajo de jornada continuada de mañana, tarde y noche, las plantillas afectadas por los turnos podrán ser dotadas con personal contratado expresamente mediante jornada establecida por contrato de trabajo, o bien con personal en régimen de turnos por rotación.

El personal de la Residencia Reina de la Paz y del Instituto de Ola sujeto al régimen de turnos por rotación de mañana, tarde y noche, durante los períodos de desempeño efectivo de dichos turnos, percibirá un complemento o Plus de Turnos cuya cuantía será del 5% del Sueldo Base de su respectivo nivel profesional.

En el caso del personal de la Colonia de Sukarrieta, Residencia de Villaro y de Enfermería y de Mantenimiento de la Residencia Reina de la Paz sujeto al régimen

de turnos por rotación de mañana y tarde, durante los períodos de desempeño efectivo de dichos turnos, percibirá un complemento o Plus de Turnos cuya cuantía será del 3% del Sueldo Base de su respectivo nivel profesional.

Sin perjuicio de que la percepción de los Pluses de Turnos fijados en los dos párrafos precedentes está condicionada al desempeño efectivo de dichos turnos, el o la trabajadora sometida a turnos obtendrá tal percepción siempre que, además de estar vigente el Calendario a turnos y mientras se mantenga vigente el mismo, se trate de los casos de vacaciones, fiestas, libranzas, permisos retribuidos, descansos por maternidad, Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo y tiempo en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente no laboral, en los mismos términos, requisitos y condiciones expresados para el supuesto del artículo 24-bis en el último párrafo de dicho artículo.

El personal que realice el turno de la noche del 24 al 25 de Diciembre, o el de la noche del 31 de Diciembre al 1 de Enero, percibirá una compensación especial de 100 euros por dicho turno de noche.

El personal sujeto a régimen de turnos de mañana, tarde y noche durante todo el año natural, por cada jornada de exceso que haya realizado efectivamente respecto de 216 jornadas en el año, recibirá una compensación económica de 35 euros por jornada de exceso trabajada. Esta compensación económica se aplicará una vez transcurrido el año natural y realizado el cómputo individual anual de días efectivamente trabajados por cada persona a turnos. A estos efectos no se computarán como excesos de jornadas las de los días de fiesta laboral trabajadas y compensadas de acuerdo con el art. 27-a).

Art. 27 - Compensaciones varias

a) Compensación fiestas laborables trabajadas

El personal que por necesidades del servicio trabaje en día de fiesta laboral, tendrá derecho a descansar otro día laborable más el abono complementario del 75% de un día normal de trabajo y que resulta de dividir los haberes mensuales entre 30 días. Cuando no se pueda conceder, en compensación, otro día de descanso, el abono complementario será del 175% de un día normal de trabajo y que resulta de dividir los haberes mensuales entre 30 días.

b) Compensación tercer domingo trabajado

En los centros de trabajo de asistencia continuada en los que por necesidades del servicio no se pueda descansar el tercer domingo, se compensará con otro día de descanso y el abono del 100% del salario diario, que resulta de dividir los haberes mensuales entre 30 días.

Art. 28 - Kilometraje

En los casos en que el empleado o empleada tenga que utilizar su propio vehículo a requerimiento de la empresa, tendrá derecho a una compensación económica de 0,25 euros por kilómetro recorrido. Asimismo se le abonará, en su caso, el precio de los peajes de autopista previa presentación del justificante.

Art. 28 bis - Plus de Comedor en Escuelas Infantiles y en Instituto de Ola

Este Plus de Comedor en Escuelas Infantiles y/o en el Instituto de Educación Especial de Ola, se corresponde y sustituye a los que, hasta la firma del Convenio Colectivo de 11 de julio de 2002, estuvieron establecidos como Complementos a extinguir “Auxiliar de Puericultura (Comedor)”, “Cuidador Educación Especial-Ola (Comedor)” y “Educador-Ola (Comedor)”, que percibió el personal con las categorías a extinguir de “Auxiliar de Puericultura”, o “Cuidador Educación Especial” del Instituto de Ola, o “Educador” de este mismo Instituto, por la atención y cuidado de los niños/as o alumnos/as durante las horas de la comida de los mismos, así como de la siesta en el caso de los niños/as, en tanto ejercieran efectivamente esa dedicación de atenciones y cuidados.

A partir del día de la firma del Convenio Colectivo suscrito el 11 de julio de 2002, este Plus de Comedor en Escuelas Infantiles y/o Instituto de Ola se hizo extensivo (en el año 2004 por importe de 83,72 euros mensuales a percibir en las pagas ordinarias) al personal comprendido en el “Grupo II categoría B” (hoy “Técnico especialista en Educación Infantil” clasificado como Grupo II nivel 4) que, prestando servicios en Escuelas Infantiles con comedor, reúna las mismas condiciones y requisitos señalados en el párrafo anterior, de efectiva atención y cuidado de los niños durante las horas de la comida y siesta de los mismos, así como al personal comprendido en el “Grupo II categoría C” (hoy “Técnico especialista en Disminuidos Psíquicos” clasificado como Grupo II nivel 4) que, prestando servicios en el Instituto de Ola, reúna esas mismas condiciones y requisitos señalados en el párrafo anterior, de efectiva atención y cuidado de los alumnos durante las horas de la comida de los mismos.

Sin perjuicio de que la percepción de estos Pluses de Comedor está condicionada al desempeño efectivo de las atenciones y cuidados referidas, el/la trabajador/a afectado/a obtendrá tal percepción siempre que se trate de los casos de vacaciones, fiestas, libranzas, permisos retribuidos, descansos por maternidad, Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo y tiempo en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente no laboral, en los mismos términos, requisitos y condiciones expresados para el supuesto del artículo 24-bis en el último párrafo de dicho artículo.

Art. 29 - Equipos volantes de Escuelas Infantiles y Clubs de Jubilados

En Escuelas Infantiles y Clubs de Jubilados existen sendos Equipos Volantes formados por el personal preciso para atender las necesidades de dichos centros, y en los que se integrará el personal que acceda a los mismos por los procedimientos de cobertura de puestos establecido en este Convenio. El personal adscrito a estos Equipos Volantes realizará las funciones propias de su grupo profesional.

Este personal percibirá un plus mensual de 80,37 euros, en doce pagas al año (importe correspondiente al año 2004).

Cuando el centro de trabajo al que se desplace el trabajador se encuentre a más de 10 kms. de su domicilio y se trate de Clubs de Jubilados y Escuelas Infantiles sin comedor, este personal percibirá, en concepto de dieta por comida, la cantidad de 8,04 euros diarios (importe correspondiente al año 2004).

Asimismo, se le pagará por gastos de desplazamiento, previa justificación, el precio real del billete del medio normal de locomoción que precise para acudir al trabajo.

En el supuesto de reconversión, reestructuración o cierre de una Escuela Infantil o Club de Jubilados, el personal afectado pasará, en principio, a integrarse en el equipo volante correspondiente, con los derechos y obligaciones reconocidos a este personal.

Art. 30 - Plus de desplazamiento

La empresa abonará a los trabajadores/as de Obras Sociales procedentes de las dos Cajas de Ahorro fusionadas los gastos de desplazamiento desde su domicilio hasta el lugar de trabajo, siempre que éste se halle a más de 2 kilómetros de distancia del anterior.

Los medios de transporte a considerar para tal fin, tanto por recorrido, tarifa y forma de pago, serán los más económicos en cada caso.

El abono por este concepto se efectuará a trimestre vencido.

El cambio de domicilio no dará derecho al pago de mayores importes, por este concepto.

En ningún caso se percibirá en concepto de gastos por desplazamiento un importe superior a 3,29 euros diarios.

El presente plus de desplazamiento, absorbe y compensa cualquier otro complemento que, por este mismo concepto u otro similar, vinieran percibiendo de forma individual o conjunta con otros complementos, en base a Convenios Colectivos o acuerdos anteriores.

No obstante y con carácter excepcional, las personas que a la entrada en vigor del Convenio suscrito el 30 de Octubre de 1992 vinieran percibiendo un importe en cuantía superior a 3,29 euros diarios por cualquiera de los complementos

absorbidos o compensados, tendrán derecho a percibir, con arreglo al presente sistema, el importe que les corresponda sin el límite de los 3,29 euros diarios.

TITULO IV - JORNADA, DESCANSOS, FIESTAS, VACACIONES Y PERMISOS

Art. 31 - Jornada general

La jornada laboral anual establecida con carácter general para el personal de la Obra Social Propia de BBK es de 1.578 horas de trabajo efectivo a tiempo completo.

Art. 32 - Jornadas especiales

1. Se respetará la jornada de trabajo anual inferior a la general establecida en el artículo anterior, tal como ésta está recogida en el artículo 35 de este Convenio Colectivo para el Instituto de Educación Especial de Ola, en tanto mantenga la actividad para la que fue creado.
2. Las actuales jornadas efectivas de trabajo de duración inferior a las establecidas con carácter general en el Convenio Colectivo, que vienen realizando de hecho algunos trabajadores/as de algunos centros, responden exclusivamente a razones organizativas consecuentes a la actividad desempeñada en los mismos, por lo que dichas jornadas únicamente serán mantenidas a dichos trabajadores y trabajadoras adscritas actualmente a tales centros mientras presten servicio en ellos y su actual actividad se mantenga en las circunstancias actuales, no originando, en ningún caso, la consolidación de condición más beneficiosa personal ni colectiva.

Art. 33 - Compensación económica por cambio de jornada

El personal que por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16, "Designación por la Dirección", de este Convenio pase a desarrollar su actividad en otro centro de trabajo en el que el cómputo anual de jornada fuera superior al de su puesto anterior, y siempre que dicho cambio de puesto no fuera solicitado o aceptado voluntariamente, o se produjera por razón del cierre o reestructuración del centro en que prestaba sus servicios, y no implique promoción por cambio de puesto, recibirá como compensación, por una sola vez y con carácter indemnizatorio, un importe económico de 2.752,42 euros (importe referido al año 2004), aplicándose a dicha

cuantía, para los años 2005, 2006,2007 y 2008, un incremento equivalente al fijado en el Convenio para los conceptos no salariales de revalorización.

Art. 34 - Escuelas Infantiles

- a) **Jornada de trabajo:** La jornada anual de trabajo del personal de Escuelas Infantiles será, de acuerdo con el art. 31, de 1578 horas de trabajo efectivo, distribuidas en semanas de trabajo de 5 días, de lunes a viernes.
- b) **Horarios diarios:** Para atender adecuadamente la asistencia de niños a las Escuelas Infantiles, se establecerán en los centros varios horarios parcialmente coincidentes por conllevar el necesario desplazamiento del momento inicial o final de la jornada diaria, y a realizar de forma alternativa por todo el personal de cada Escuela, de tal manera que ésta se encuentre abierta de 8 de la mañana a 6 de la tarde. Este horario se podrá ampliar o reducir en función de las necesidades de cada Escuela, previa consulta a los representantes sindicales.
- c) **Vacaciones, libranzas y permisos:**
- c.1. Todo el personal de Escuelas Infantiles disfrutará de un mes de vacaciones, que coincidirá con el mes de Agosto, período durante el que permanecerán cerrados estos centros.
- c.2. Se considerarán fiestas las fechas del 27 de Noviembre, y 24, 26 y 31 de Diciembre. La fiesta patronal del 27 de Noviembre (San José de Calasanz) se trasladará a otra fecha en caso de que coincida en sábado o domingo.
- c.3. En la época de Navidad este personal disfrutará de la libranza de los días laborables comprendidos entre el 27 y el 30 de Diciembre, ambos inclusive.
- c.4 En la época de Semana Santa y semana siguiente a ésta, este personal dispondrá de 4 días laborables de libranza que se disfrutarán asimismo mediante el cierre de estos centros, preferentemente en la semana de Pascua, concretándose estas fechas en el Calendario laboral a elaborar por la Entidad.
- c.5. El personal de las Escuelas Infantiles disfrutará de la libranza de los últimos 4 a 6 días de trabajo del mes de Julio, mediante el cierre de estos centros, de forma que el total de días de libranza de los apartados c.3 y c.5 no sea en ningún caso superior a 8, concretándose estas fechas en el Calendario laboral a elaborar por la Entidad.
- c.6. Los empleados de estos Centros tendrán derecho a disfrutar 3 días anuales de libranza. La Caja fijará estos días de libranza en función de la mejor cobertura de las necesidades del servicio. Para la mejor organización del disfrute de estos días libres, la Entidad establecerá en el calendario laboral fechas de no-apertura de estos Centros.

c.7. Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de permiso retribuido al año siempre que el servicio de la escuela infantil quede debidamente atendido.

Art. 35 - Instituto de Educación Especial de Ola

- a) **Jornada de trabajo:** La jornada anual máxima de trabajo del personal que presta sus servicios en el Centro de Educación Especial de Ola será de 1496 horas de trabajo efectivo para el personal docente, educador y cuidador; y, para el personal no docente, será de 1578 horas efectivas, distribuidas en semanas de trabajo de 5 días, de lunes a viernes.

Se mantendrán las situaciones que legalmente puedan haberse reconocido, las cuales tendrán el carácter de situaciones individuales en tanto que se mantenga el desempeño continuado de sus funciones en este mismo centro de trabajo, sin perjuicio de que la porción, hasta el tope de la diferencia entre las horas trabajadas y dicho caudal anual, pueda ser considerada como horario de trabajo, a cuyo fin aquella porción horaria podrá ser dedicada a formación, cuyo destino exclusivo será el de cubrir la asistencia a los cursos que fuera del horario habitual deberán realizar los empleados/as de referencia.

- b) **Vacaciones y fiestas:**

El personal docente de enseñanzas especiales tendrá el mismo régimen de vacaciones que los Profesores funcionarios del Gobierno Vasco.

Los Cuidadores/as y Educadores/as disfrutarán del mismo período de vacaciones que el personal docente, pudiendo la Empresa mantenerles en el trabajo durante una semana a partir del comienzo de las vacaciones escolares oficiales de verano y convocarles al mismo tiempo que el personal docente en el comienzo del curso escolar, pero no antes del día uno de septiembre.

El personal no comprendido en los párrafos anteriores tendrá derecho a disfrutar de un mes de vacaciones en verano, de una semana natural en Navidad y durante las vacaciones del alumnado en Semana Santa. Este personal, durante los períodos en que los alumnos disfruten de vacaciones, establecerá un régimen de turnos de vacaciones a fin de mantener siempre cubiertos todos los servicios necesarios. A tal efecto por la Dirección del Centro se establecerán las listas que encuadren los distintos grupos y turnos a mantener.

Se considerará como fiesta patronal el 27 de noviembre (S. José de Calasanz), siendo trasladada si coincidiera en domingo o festivo.

Se concederán, asimismo, dos días de fiesta al año a disfrutar en forma de puentes, de acuerdo con el calendario escolar.

Art. 36 - Centro ocupacional "Iturlan"

- a) **Jornada de trabajo:** La jornada anual máxima de trabajo del personal que presta sus servicios en el Centro Ocupacional Iturlan será de 1578 horas de trabajo efectivo, distribuidas en semanas de trabajo de 5 días, de lunes a viernes.

Se mantendrán las situaciones que legalmente puedan haberse reconocido, las cuales tendrán el carácter de situaciones individuales en tanto que se mantenga el desempeño continuado de sus funciones en este mismo centro de trabajo, sin perjuicio de que la porción, hasta el tope de la diferencia entre las horas trabajadas y dicho caudal anual, pueda ser considerada como horario de trabajo, a cuyo fin aquella porción horaria podrá ser dedicada a formación, cuyo destino exclusivo será el de cubrir la asistencia a los cursos que fuera del horario habitual deberán realizar los empleados/as de referencia.

- b) **Vacaciones y fiestas:**

El personal tendrá derecho a un mes de vacaciones, coincidiendo con el mes de Agosto.

Se considerarán como fiestas los días de Jueves Santo y Martes de Pascua de Resurrección, y los días 24, 26 y 31 de diciembre.

Para los trabajos y tareas puntuales o excepcionales que sea necesario desarrollar durante el citado mes de Agosto o durante los días señalados en el párrafo anterior, la Entidad podrá constituir retenes de trabajo, teniendo en consideración la voluntariedad del personal, sea por haber manifestado su conformidad de forma permanente o para alguna ocasión.

El personal que cubra las actividades necesarias en el centro durante el período de agosto o durante los días expresados en el segundo párrafo de este apartado b), disfrutará de sus días en fechas a concretar con la conformidad de la Dirección del Centro.

El personal voluntario del centro que forme parte de los retenes correspondientes al mes de Agosto, percibirá, en compensación por el cambio de sus vacaciones, la cantidad de 190,60 euros (importe año 2004) en el supuesto de trabajo durante el mes completo de Agosto, o la parte proporcional si el retén de trabajo se extendiera sólo a una parte de este mes. En los casos de retenes en los días de Jueves Santo, Martes de Pascua de Resurrección, y 24, 26 y 31 de diciembre, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 27-a).

Se concederá, asimismo, un día de fiesta al año a disfrutar en forma de puente a concretar en el Calendario Laboral.

Art. 37 - Residencia Infantil de Briñas

- a) **Jornada de trabajo:** La jornada anual de trabajo del personal que presta servicios en la Residencia Infantil de Briñas será de 1578 horas de trabajo efectivo a partir de 2004.

La reducción horaria de la jornada anual que quedó establecida a partir de 2004, se concreta en la libranza de dos jornadas anuales a partir de dicho año, estableciendo la Entidad en la programación del trabajo anual la correspondiente fórmula de disfrute.

- b) **Descanso semanal:** Consistirá en dos días consecutivos por semana, que comprenderán el sábado y domingo, excepto cuando el Centro preste servicio continuado, en que dicho descanso no se llevará a cabo necesariamente en sábado y domingo.

- c) **Vacaciones y permisos:**

Las vacaciones consistirán en 30 días naturales.

Asimismo, los empleados y empleadas destinados actualmente en esta Residencia de Briñas, disfrutarán, como condición más beneficiosa reconocida a título personal, nueve días en el período de vacaciones de Navidad, siete días en el período de vacaciones de Semana Santa y cuatro días como permiso retribuido, atendándose para su concesión a las necesidades del servicio. A estos empleados/as no les será de aplicación la reducción de jornada en forma de días completos de libranza señalada en el párrafo segundo del anterior apartado a).

Art. 38 - Residencia Reina de la Paz y Residencia Bolibar de Villaro

- a) **Jornada de trabajo:** La jornada anual de trabajo del personal que presta servicios en estos Centros será de 1578 horas de trabajo efectivo a partir de 2004.

La reducción horaria de la jornada anual que quedó establecida a partir de 2004, se concreta en la libranza de dos jornadas anuales a partir de dicho año. El personal dispondrá de dichos días de libranza a disfrutar en función de las necesidades del servicio y con la conformidad de la Dirección del centro.

- b) **Descanso semanal:** Consistirá en dos días consecutivos por semana. Dado el carácter asistencial continuo de estos Centros, dicho descanso no se llevará a cabo, necesariamente, en sábado y domingo. Sin embargo, el tercer domingo será de descanso obligatorio. Si por necesidades del Servicio no fuera posible disfrutarlo, se compensará con otro día de descanso y el abono del complemento correspondiente de acuerdo con el artículo 27-b) de este Convenio.

c) Vacaciones y fiestas:

El personal de estos centros disfrutará de un periodo de vacaciones de 26 días laborables, durante los meses de mayo a octubre, ambos incluidos, considerando como tales todos los del año, excepto domingos, fiestas oficiales y de Convenio.

Las vacaciones se disfrutarán mediante un sistema de turnos rotativos a fin de que ningún periodo quede adscrito a ningún empleado o empleada, para evitar tratos de preferencia o discriminación. La empresa fijará los periodos y los turnos de vacaciones así como el número de empleados y empleadas que, de cada Servicio, disfrutarán de vacaciones.

La empresa procurará, siempre que la organización del servicio lo permita, que en la época comprendida entre el 15 de junio y 15 de setiembre, ambos días incluidos, los trabajadores/as disfruten de, al menos, 15 días de vacaciones. El trabajador o trabajadora que por necesidades del servicio las disfrute en otra época del año tendrá 1 día más de vacaciones.

Se considerarán como días de fiesta los siguientes: 2 días en Navidad, 1 día en Semana Santa, 1 día como festividad patronal y 2 días laborables que se concederán por la Entidad tratando de favorecer al trabajador/a en cuanto a fechas.

- d) Turnos:** La Dirección de cada Centro establecerá un cuadro de turnos de trabajo programado para cada trimestre natural. En dicho Cuadro se señalarán las fechas correspondientes a descansos semanales, a fiestas oficiales y de Convenio, así como las vacaciones asignadas a cada trabajador/a. Este cuadro será presentado a los trabajadores/as con un mes de antelación, previo conocimiento del Comité de Empresa.

Cuando la actividad laboral se realice en régimen de turnos y cuando así lo requiera la organización del trabajo, la jornada laboral podrá distribuirse por la Entidad irregularmente de manera que el turno de noche pueda comprender hasta un máximo de 10 horas ordinarias de trabajo efectivo.

| |
|--|
| Art. 39 - Colonia de Sukarrieta |
|--|

- a) Jornada de trabajo:** La jornada anual de trabajo del personal que presta servicios en la Colonia de Sukarrieta será de 1578 horas de trabajo efectivo a partir de 2004.

La reducción horaria de la jornada anual señalada a partir de 2004, se concreta en la libranza de dos jornadas anuales a partir de dicho año. El personal dispondrá de dichos días de libranza a disfrutar en función de las necesidades del servicio y con la conformidad de la Dirección del centro.

b) **Descanso semanal:** El personal adscrito al Equipo Pedagógico y el de administración tendrá dos días consecutivos de descanso por semana que comprenderá el sábado y el domingo. El resto del personal tendrá, asimismo, dos días consecutivos de descanso por semana que comprenderá el sábado y domingo, excepto en la época de Colonias de verano en que dicho descanso no se llevará a cabo necesariamente en sábado y domingo. Sin embargo, el tercer domingo será de descanso obligatorio.

c) **Vacaciones y fiestas:**

Se disfrutará de un periodo de vacaciones de 26 días laborables, considerando como tales todos los del año, excepto domingos, fiestas oficiales y de Convenio.

La empresa procurará, siempre que la organización del servicio lo permita, que en la época comprendida entre el 15 de junio y 15 de septiembre, ambos días incluidos, los trabajadores/as disfruten de, al menos, 15 días de vacaciones. Quien por necesidades del servicio las disfrute en otra época del año tendrá 1 día más de vacaciones.

Se considerarán como días de fiesta los siguientes: 2 días en Navidad, 1 día en Semana Santa, 1 día como festividad patronal, que se podrá trasladar por la Entidad a Navidad si el servicio lo permite, y 2 días laborables que se disfrutarán preferentemente en forma de puente, siempre que no haya niños y el servicio lo permita.

Art. 40 - Clubs de Jubilados y Aula de Cultura

a) **Jornada de trabajo:** La jornada anual de trabajo del personal que presta servicios en estos Centros será de 1578 horas de trabajo efectivo a partir de 2004.

La reducción horaria de la jornada anual señaladas a partir de 2004, se concreta en la libranza de dos jornadas anuales a partir de dicho año, estableciendo la Entidad en la programación del trabajo para dichos años las respectivas fórmulas de disfrute, que podrán consistir, bien en el establecimiento de algún día de cierre de estos centros en el calendario laboral, bien en la disposición por el personal de tales días de libranza para su disfrute en función de las necesidades del servicio y con la conformidad de la Dirección de la Obra Social.

b) **Descanso semanal:** El personal de estos Centros disfrutará de un descanso semanal de dos días por semana, comprendiendo el sábado y domingo.

c) **Vacaciones y fiestas:** El personal de estos Centros tendrá un mes de vacaciones. En el caso de Clubs de Jubilados coincidirá con el mes de

Agosto, período en que permanecen cerrados estos centros; y, en el caso del Aula de Cultura, durante el mes de Julio o Agosto, según las necesidades del servicio.

Asimismo, se considerarán como días de fiesta los siguientes: el 24 y 31 de diciembre, el 27 de septiembre como festividad patronal, y 2 días laborables que se harán coincidir con puentes.

Artículo 41 - Personal con jornadas reducidas

Las y los trabajadores que hayan sido contratados específicamente con jornadas reducidas continuarán en la misma situación.

Art. 42 - Descanso por jornada continuada

En la confección de los Calendarios Laborales realizados por la Entidad, el tiempo diario de presencia de los trabajadores con jornada continuada superior a seis horas se calculará añadiendo al tiempo diario resultante de la distribución diaria del caudal anual de tiempo efectivo, el tiempo establecido como período de descanso por realizar jornada continuada superior a 6 horas. En el calendario laboral se hará constar el tiempo o franja horaria en que podrá disfrutarse el período de descanso.

Art. 43 - Permisos no retribuidos

1. En caso de necesidades perentorias graves, plenamente justificadas, el empleado o empleada podrá solicitar hasta treinta días naturales de permiso no retribuido, de acuerdo con los siguientes requisitos y condiciones:

a) este permiso deberá fundamentarse en motivos y circunstancias debidamente justificados, a juicio de la Entidad, tales como, destinarse a la total recuperación física y anímica del empleado/a derivadas de fallecimiento de con quien se haya convivido; a atender a cónyuge y familiares de primero y segundo grado por causas de enfermedad o recuperación; o bien para otros casos y circunstancias de notable interés. La persona solicitante deberá aportar certificados o documentos que motiven y justifiquen la petición.

b) el permiso no retribuido deberá solicitarse a través de la respectiva persona Responsable.

c) se podrá solicitar un único permiso no retribuido cada año.

d) este permiso no se concederá en el caso en que el período solicitado coincida total o parcialmente con los de otros dos permisos solicitados con anterioridad.

e) el período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones, así como, en su caso, en el número de días de libranza.

f) durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad del empleado o empleada en la Entidad.

g) para autorizar la concesión del permiso, es condición necesaria que el servicio resulte adecuadamente atendido, teniéndose asimismo en cuenta la posibilidad legal de contratación, y si existiera dificultad manifiesta para ello, la Entidad podrá denegar la concesión de dicho permiso.

2. El empleado o empleada de la plantilla fija de la Obra Social Propia podrá solicitar permiso no retribuido hasta un máximo de 10 días naturales de duración, sin necesidad de aportar justificación, debiendo hacerse la solicitud de este permiso con al menos 20 días naturales de antelación a la fecha prevista para el inicio de su disfrute. Por lo demás, salvadas las antedichas peculiaridades propias, a estos permisos específicos les será de aplicación el resto de la regulación referente a Permisos no retribuidos, en concreto, los puntos b, c, d, e, f y g del apartado 1 de este artículo.

Art. 44 - Permisos retribuidos

Los permisos retribuidos a que se refiere el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores serán los siguientes:

1. En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica con ingreso hospitalario, ingreso hospitalario de dos o más días o fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos: de 2 a 4 días si se produce dentro de la provincia, de 2 a 5 días en provincias limítrofes y de 4 a 7 días en otras provincias. La extensión del mínimo establecido al máximo se hará en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, atendiendo fundamentalmente a la situación familiar del empleado o empleada.

Cuando se trate del cónyuge, hijos y padres que, en todo caso, convivan en el mismo domicilio del trabajador/a, se concederán hasta 7 días naturales, según las circunstancias concurrentes.

2. En caso de enfermedad grave o fallecimiento de hijos políticos o hermanos políticos: 2 días naturales dentro de la provincia, de 2 a 3 días en provincias limítrofes y 4 días en otras provincias, según las circunstancias concurrentes.

3. En caso de matrimonio del trabajador o trabajadora: 15 días naturales.

El permiso establecido en este punto 3 podrá ser extensible a aquel empleado o empleada que concierte el inicio de una unión de hecho con convivencia estable y habitual con otra persona sin que exista vínculo familiar entre ambas sino en la condición de pareja de hecho. El/la empleado/a deberá acreditar,

con carácter previo, el enlace estable originado, y a tal efecto aportará a la Caja certificado de la inscripción en el Registro Municipal correspondiente de cada municipio, si existiera en su ámbito de residencia, o en el Registro de ámbito superior si se creara. Si en el futuro se regulara por ley el régimen aplicable al concepto y situación de Parejas de Hecho, su concierto y las formalidades de inscripción y acreditación de tal constitución de unión y convivencia, habrá de realizarse conforme a lo allí regulado, ajustandose los efectos pretendidos por este régimen de permiso a lo que resulte de las disposiciones legales que puedan dictarse. Este permiso podrá ser concedido únicamente por una sola vez.

4. En caso de matrimonio de hijo, padres y hermano consanguíneo o político: 1 día natural, que deberá coincidir necesariamente con el día de la ceremonia.
5. Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.
6. En caso de exámenes para la adquisición de títulos oficiales: el tiempo necesario para asistir al mismo.
7. En caso de nacimiento de hijos: 2 días laborables.

La obligación de la empresa de satisfacer el salario real en los casos señalados anteriormente conlleva la obligación del trabajador/a de justificar y acreditar la causa de la licencia retribuida.

Los permisos de día o días completos que se establecen en este artículo y cuyo límite final, a las 24 horas del último día, coincida al trabajador/a con un turno de noche cuyo inicio no sea posterior a las 22 horas de dicho último día, darán lugar al disfrute de ese turno de noche completo dentro del permiso.

Art. 44 bis - Permiso por lactancia

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

TITULO V - ACCION SOCIAL

CAPITULO I - AYUDA ECONOMICA PARA ESTUDIOS

Art. 45 - Ayuda económica para estudios

A) Ayuda para estudios de hijos o hijas del personal

A.1) Formación docente

La ayuda económica para estudios en favor de hijos o hijas del personal, siempre que acrediten que se les está proporcionando formación docente, se fija en las siguientes cuantías máximas (importes correspondientes al año 2004):

| <u>Tramos de edad</u> | <u>Euros anuales</u> |
|-----------------------|----------------------|
| Hasta 5 años | 391,21 |
| De 6 a 11 años | 501,69 |
| De 12 a 16 años | 566,77 |
| 17 años | 653,56 |

A partir de la firma del presente Convenio, la cuantía que corresponderá por los hijos o hijas de edades comprendidas entre los 0 y los 2 años se establece en 535 euros anuales para 2005.

A partir de los 18 años, la ayuda queda condicionada a la realización de los siguientes estudios oficiales (se expresan asimismo los importes anuales correspondientes a 2004):

| | <u>Euros anuales</u> |
|---|----------------------|
| Formación Profesional 2º grado o asimiladas . . . | 653,56 |
| Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y asimiladas | 783,72 |
| Enseñanza Superior | 870,50 |

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

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

- b) Cuando respecto de unas enseñanzas universitarias sea necesario realizar un curso posterior a la finalización de los cursos universitarios del 2º ciclo (como proyecto fin de carrera, tesis, curso de acceso al MIR) para poder obtener el título y/o desempeñar la actividad profesional objeto de la titulación universitaria, siempre que éste se curse en centros oficiales, se asignará por una única vez la cantidad anual correspondiente a las enseñanzas universitarias con 2º ciclo. Esta misma asignación anual excepcional por una única vez podrá otorgarse en aquellos casos de titulaciones universitarias de grado superior en que, habiéndose reducido a cuatro el número de cursos, resulte justificado a juicio de la Caja la realización por el estudiante de un curso adicional para finalizar los estudios.
- c) En caso de que se realice el 3er ciclo universitario y al objeto de ayudar a los gastos que se presenten por cursos y realización de tesis, se fija una ayuda cuyo importe máximo será igual al de la ayuda que se concede por cursar enseñanzas universitarias de 2º ciclo, y se podrá percibir durante un máximo de dos años. Un tratamiento análogo podrá hacerse extensible a los cursos de Master realizados en centros universitarios, y por un período en ningún caso superior a la duración del propio Master.

A.2) Educación especial

La Caja concederá una ayuda equivalente a los gastos anuales, debidamente justificados, que ocasione la Educación Especial en Centros de Reeducción a hijas e hijos minusválidos totales, físicos o psíquicos, mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones, hasta un importe máximo de 3.658,85 euros (importe correspondiente al año 2004).

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

A.3) Estudios fuera del lugar de residencia

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

A.4) Familias numerosas

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

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

1. Disfrutarán de estos beneficios dentro de las condiciones que se señalan para percibirlos, los y las hijas de los empleados/as en activo, así como los y las hijas de empleados/as fallecidos y jubilados.
2. Únicamente se percibirá una ayuda por cada hijo o hija, excepto en lo que se refiere a las hijas o hijos afectos de minusvalía parcial física, tal como queda reflejado en el punto A.2) anterior.
3. La cuantía de la ayuda económica será abonada de manera proporcional al tiempo servido, cuando el empleado o empleada ingrese o cese al servicio de la Institución durante el transcurso del año
4. Para los y las empleadas que no presten servicios en jornada completa, la ayuda será de cuantía proporcional a la jornada de trabajo.
5. Para el reconocimiento de la ayuda económica en las condiciones establecidas, los y las empleadas que se crean con derecho a ella formularán anualmente y durante el mes de Octubre una declaración de los hijos e hijas que se hallen cursando estudios, referida al comienzo del curso en 1º de Octubre de cada año, en modelo facilitado por la Entidad.
6. La Caja podrá comprobar en cualquier momento la veracidad de estas declaraciones, así como exigir la acreditación de manera fehaciente por los y las empleadas de la realidad de los estudios de sus hijos e hijas y centro, oficial o privado acreditado en que los realicen. La falta de veracidad de los datos en cualquiera de las declaraciones, además de la pérdida del derecho a la ayuda, podrá llevar aparejada la correspondiente sanción.
7. La ayuda económica para estudios de los hijos e hijas de empleados/as será incompatible con:
 - a) Trabajo remunerado del hijo o hija.
 - b) Con cualquiera otra clase de beca o ayuda económica similar. En estos casos, los empleados/as recibirán la diferencia en más que pueda suponer la ayuda económica del Convenio, con el importe de la citada beca o ayuda económica.
 - c) En caso de matrimonio entre empleados de la Entidad, no se percibirá ayuda doble sino sencilla.
8. En los casos de hijos/as de 18 años o más años de edad, la ayuda de estudios solamente tendrá lugar una vez por cada curso de los que conste los estudios a realizar, es decir, que el importe total de la ayuda será el correspondiente a los años de que conste el período normal de estudios sin repetición de cursos, de tal manera que si se repite curso, en ese año no se percibe la ayuda

correspondiente, pero sí se puede volver a percibirla en el año siguiente, caso de pasar al curso superior, y así sucesivamente.

No obstante, con carácter excepcional, se abonarán los gastos correspondientes en caso de repetición de curso, siempre y cuando dicha repetición tenga su motivo en enfermedad acreditada del hijo/a del empleado o empleada que le impida asistir a clase por un período no inferior a tres meses durante el curso.

9. A los efectos de esta normativa de Ayuda de Estudios, se entiende por años de edad los cumplidos dentro del año natural al que corresponda el abono de la misma.
10. El importe que corresponda a cada empleado o empleada se satisfará dentro del último trimestre del año.
11. Respetando las normas reglamentarias, la Institución se reserva la facultad de resolver, como mejor estime conveniente, cuantos casos no estén previstos y puedan surgir en el transcurso del tiempo.

B) Ayuda para estudios de empleados y empleadas

B.1) La Caja ayudará con el 90% de los gastos de matrícula y de los libros de texto a los empleados y empleadas que cursen estudios oficiales de enseñanza media, formación profesional y universitarios de grado medio o superior, así como a los y las empleadas que estudien en Escuelas Oficiales de Idiomas para la obtención de títulos oficiales.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II - CRÉDITOS A EMPLEADOS/AS

Art. 46 - Créditos para la adquisición de primera vivienda

1. Beneficiarios

- a) Podrán solicitar créditos para la adquisición de vivienda propia donde constituyan su domicilio habitual, las y los empleados con contrato laboral de carácter fijo, pertenecientes a la plantilla de la Caja que estén incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y que lleven prestando servicios a la misma durante seis meses como mínimo, y sean mayores de edad o estén debidamente emancipados.
- b) En los contratos de créditos para la adquisición de viviendas que formalicen las y los empleados en estado de casados, deberá comparecer también el otro cónyuge, a no ser que exista separación de bienes, ya sea ésta voluntaria o judicial.

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

- c) La concesión de los créditos se aprobará por riguroso orden de petición, salvo casos especiales que serán tratados por una Comisión Mixta creada a tal efecto e integrada por tres representantes de la Caja y tres representantes sindicales, según la representación en el Comité de Empresa.

2. Cuantía

2.1. La cuantía máxima a conceder será el equivalente al importe total de cuatro anualidades que corresponda percibir al empleado/a, e integrados en las mismas los conceptos siguientes:

- a) Salario
- b) Aumentos por antigüedad
- c) Gratificaciones de carácter fijo
- d) Ayuda Familiar o prestación similar
- e) Gratificaciones o asignaciones complementarias de carácter fijo

Sin perjuicio de lo anterior, el citado límite de cuatro anualidades podrá ampliarse a solicitud del empleado/a hasta un importe máximo de 150.000 euros siempre que se respete en todo caso el importe máximo de endeudamiento fijado como límite en el art. 52-a). En aquellos casos en que por aplicación de lo previsto por el citado artículo 52-a) la Entidad requiera al empleado/a garantía hipotecaria, el importe máximo a conceder será incrementado con el importe de los gastos de hipoteca.

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

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

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

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

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

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

3. Condiciones

- a) El tipo de interés de los créditos para adquisición de vivienda propia concedidos a partir del 1 de Enero de 2005, y a partir de su concesión, variará anualmente para los sucesivos periodos anuales de forma que, en cada nuevo periodo, el tipo de interés nominal anual a aplicar sea el resultante de aplicar un porcentaje del 80% al EURIBOR.
- b) El tope de las cuatro anualidades se considerará hasta el momento de la aprobación del crédito.

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

- c) El plazo de estos créditos será de 30 años, sin que su vencimiento supere, en ningún caso, el de la vida laboral del empleado o empleada, hasta alcanzar los 70 años de edad.
A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los préstamos para 1ª vivienda habitual solicitados por personal con unas retribuciones totales anuales inferiores a 24.000 euros, podrán tener un período de carencia hasta un máximo de 3 años durante el cual únicamente se abonarán los intereses correspondientes
- d) La amortización e intereses se calculará por el sistema de cuota fija (método francés) y se descontará mensualmente en la cuenta del empleado/a.
- e) La disposición del crédito se hará con arreglo a las cláusulas establecidas en el contrato de compra-venta.

| |
|--|
| Art. 47 - Segundo préstamo a empleados/as para acceso a la propiedad de la vivienda |
|--|

1. Condiciones

- a) Toda empleada o empleado fijo de la Obra Social Propia de BBK tendrá derecho a un segundo préstamo para acceso a la propiedad de la vivienda como domicilio habitual.

- b) Las condiciones de garantía, plazo y amortización serán idénticas a las de un primer préstamo.
- c) El tipo de interés de estos créditos concedidos a partir del 1 de Enero de 2002, y a partir de su concesión, variará anualmente para los sucesivos periodos anuales de forma que en cada nuevo periodo, el tipo de interés nominal anual a aplicar, sea el resultante de aplicar un porcentaje del 90% al EURIBOR.

2. Cuantía

- 2.1. La cuantía máxima a conceder por la Caja será la que resulte del valor de la vivienda, incrementada por los gastos inherentes a la adquisición de la misma (Notaría, Registro, Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Arbitrio de Plus Valía), cuando la cantidad solicitada no sobrepase el importe de 4 anualidades integrados en las mismas los conceptos determinados para el primer préstamo de vivienda.

Para fijar la cuantía máxima de 4 anualidades se tendrán en cuenta los haberes señalados en el artículo 46-2.1 de este Convenio y en cuanto al momento de la consideración del tope de las 4 anualidades se estará a lo dispuesto en el artículo 46-3.b).

Los gastos inherentes a la adquisición se concretan en un 3 % ó 7 % sobre cifra de tasación, según sea la vivienda de protección oficial o libre, respectivamente.

- 2.2. La determinación concreta del importe del segundo préstamo se obtendrá en la forma que a continuación se señala:
- a) El empleado/a solicitante deberá destinar íntegramente el producto de la venta de la anterior vivienda a la cancelación del préstamo vigente y el resto a la adquisición de la nueva vivienda.
 - b) En el supuesto de que la compra y, en su caso, la mejora de la primera vivienda se hubieran financiado sólo parcialmente con préstamos de la Institución, se destinará a las finalidades expresadas en el párrafo a) la parte proporcional correspondiente a la compra y el total de su importe, en el caso de la mejora.
 - c) La cuantía a conceder por la Caja, dentro del máximo de 4 anualidades, será la cantidad resultante de deducir del valor de la nueva vivienda, las cantidades que resulten de la venta de la anterior, según los apartados a) y b), de este mismo punto.
 - d) A estos efectos, en el expediente del primer préstamo de cada empleado/a constará el precio de compra de la primera vivienda; el importe del primer préstamo concedido; el precio de venta de la primera vivienda y el precio de compra de la segunda vivienda, todos ellos

referidos a los resultantes de las tasaciones del Servicio Técnico de la Caja, siendo el objeto de tasación la vivienda similar media de la propia finca, a efectos de que no influya en el importe de la tasación las mejoras interiores efectuadas en la misma.

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

- 2.3. Las cantidades que destine el empleado/a solicitante a la compra de la nueva vivienda a que se refieren los apartados a) y b) del punto anterior, serán financiadas, en tanto procede a la venta de la anterior, por el propio empleado/a. Alternativamente la Caja facilitará, por el plazo máximo de un año, un Préstamo Personal Puente, al tipo de interés normal de las operaciones de los clientes, pudiendo ser suficiente la garantía solidaria de dos empleados de igual o superior categoría a la del solicitante. Este préstamo deberá ser cancelado dentro del año, inmediatamente después a la venta de la vivienda.

El plazo máximo de un año en el préstamo puente se computará a partir de la firma de la escritura pública de compra, si bien podrá ser ampliado al período de construcción del nuevo piso a adquirir previo a la escritura con un plazo tope de dos años más.

- 2.4. Los empleados y empleadas de la Obra Social Propia podrán obtener, durante su vida laboral, un máximo de dos préstamos para acceso a la propiedad de la vivienda. Excepcionalmente podrá la Dirección, con audiencia y asistencia de la Comisión Mixta prevista en estas normas, conceder un nuevo préstamo en el supuesto de cambio de plaza de trabajo ordenado por la Empresa y que obligue a un cambio de domicilio, como consecuencia de la distancia o circunstancias del nuevo destino.

- 2.5 Si el empleado o empleada se encontrara en el supuesto tipificado en el apartado 4 de este artículo, para el cálculo del importe máximo a conceder se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Si se ha procedido a la división patrimonial y se ha liquidado la vivienda que había adquirido anteriormente con crédito de empleado y el empleado solicita un nuevo crédito de vivienda, se descontará en el cálculo de la cuantía, como mínimo el 50% del excedente (diferencia entre valor actual de la vivienda y saldo vigente, de los préstamos de vivienda y mejoras en su caso) a no ser que la sentencia determine un porcentaje superior, en cuyo caso se aplicaría éste.

Asimismo habrá que proceder a la cancelación del préstamo de vivienda en vigor.

- b) Si la sentencia de separación determina que la propiedad de la vivienda corresponde al cónyuge del empleado/a, y éste solicita préstamo de

sucesiva vivienda, en el cálculo de la cuantía se descontará como mínimo el 50% del excedente, o el porcentaje de la división de la sociedad de gananciales que se adjudique al empleado/a, si este porcentaje es superior a aquél del 50%.

Habrà que proceder a la cancelación del préstamo de vivienda en vigor o pasar su titularidad al cónyuge del empleado/a, en condiciones de cliente, aportando garantías suficientes a juicio de la Caja.

- c) Si en la sentencia de separación se transmite el usufructo de la vivienda al cónyuge del empleado/a o se declara la misma como domicilio del cónyuge e hijos, siguiendo la propiedad a nombre de los dos, y el empleado o empleada solicita préstamo de sucesiva vivienda, en el cálculo de la cuantía no se descontará nada en concepto de excedente, firmando el empleado/a una cláusula de afianzamiento en el sentido de que a la mayoría de edad de los hijos se procederá a la venta de la vivienda, destinando el importe real de la venta en la parte que corresponda al empleado (como mínimo el 50% del precio de venta) a disminuir el préstamo nuevo, en la cantidad que corresponda, o a la cancelación del mismo en su caso.

Con carácter previo a la concesión del nuevo crédito, el empleado/a deberá cancelar el crédito anterior, o transformarlo en un préstamo como cliente a interés preferencial.

3. Cambio de garantía

Adquisición de sucesiva vivienda manteniendo el préstamo anterior.

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

- a) El Perito de la Institución valorará la vivienda actual y la que pretende adquirir.
- b) Si de la tasación o de lo constatado en los correspondientes contratos de compraventa, si estos valores fueran inferiores a aquéllos, resultara que el precio de la vivienda actual es superior al de la que pretende adquirir, el empleado/a destinará esa diferencia a la reducción o amortización total, en su caso, del préstamo de vivienda que tenga en vigor.
- c) En todos los casos, la nueva garantía deberá ser suficiente, a juicio de la Institución, para garantizar el crédito que el empleado/a mantenga en vigor.
- d) Una vez concedido, se instrumentará convenientemente en la correspondiente póliza de crédito o anexo a la póliza anterior.

4. Empleadas y empleados separados o divorciados judicialmente

Podrán acceder a este tipo de créditos (régimen especial para la adquisición de sucesivas viviendas con crédito regulado por Convenio) las y los empleados separados judicialmente o divorciados, cuando exista sentencia firme y se acredite fehacientemente que tal situación origine la necesidad de cambio de vivienda.

Artículo 48 - Adquisición de vivienda en construcción

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

- a) Si en el contrato de compra-venta se hubiese pactado la entrega de cantidades a cuenta del precio de la misma, únicamente se podrá disponer durante el período de la construcción del 50% como máximo del importe del crédito.
- b) El otro 50 % se entregará en el momento de la firma de la escritura de compra-venta de la vivienda y siempre que la que se adquiere esté libre de cargas y gravámenes. Los datos registrales de la vivienda, debidamente justificados, se entregarán en el Servicio correspondiente antes de recibir la totalidad del crédito.
- c) Para prevenir el supuesto de que durante la construcción la o el empleado dejase de pertenecer a la plantilla de la Institución, deberá aportarse un documento en virtud del cual el promotor o vendedor se comprometa a escriturar la vivienda a favor de la Caja o de la persona que ésta señale, dando por recibidas las cantidades que el empleado hubiese entregado a cuenta de precio.
- d) La Caja podrá utilizar el procedimiento que se recoge en el documento señalado en el apartado c) cuando el empleado/a no regularice de inmediato el crédito en la forma que se establece en el artículo 49, sobre Disposiciones Comunes a los créditos para vivienda.
- e) Una vez obtenido un crédito para la adquisición de una vivienda en construcción, no se podrá solicitar la ampliación del principal del mismo, por causas salariales, aunque el precio de la vivienda no se haya cubierto con el importe máximo del crédito que se señala en el apartado "2. Cuantía" de los artículos 46 y 47, respectivamente, de este Convenio.

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

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

Art. 49 - Disposiciones comunes a los créditos para vivienda habitual

1. La o el empleado que haya obtenido un crédito para la adquisición de una vivienda estará obligado a lo siguiente:
 - a) A destinar la vivienda adquirida con dicho crédito a residencia permanente, debiendo ser ocupada por el mismo.
 - b) A presentar en el Servicio correspondiente, inmediatamente al abono de la totalidad del crédito, una copia simple de la escritura de compra-venta de la vivienda adquirida, levantándose entonces la retención efectuada sobre el importe del crédito.
 - c) A tener asegurada contra el riesgo de incendios la vivienda que adquiere, por cantidad igual o superior al importe del crédito, hasta su amortización, y a presentar en el Servicio correspondiente una copia de la referida póliza, para su archivo en el expediente, así como los justificantes del pago de las primas.
 - d) A cancelar el crédito concedido si deja de prestar servicios activos a la Caja, por renuncia o despido, o a constituir hipoteca sobre la vivienda por el saldo pendiente de amortizar y en las condiciones de tipos de interés y plazos señalados por la Caja para los préstamos ordinarios a clientes, en el momento del cese.
2. En caso de fallecimiento del empleado/a, los herederos con derecho a pensión podrán disfrutar de la misma situación del fallecido respecto del crédito para vivienda, siempre que exista una garantía hipotecaria en favor de la Caja respecto de la vivienda en cuestión.

En caso de fallecimiento del empleado/a, los ascendientes que con él convivan podrán disfrutar de la misma situación del fallecido respecto del crédito para vivienda, siempre y cuando exista una garantía hipotecaria en favor de la Caja, respecto de la vivienda en cuestión.
3. En el caso de jubilación de un empleado/a que tenga en vigor un crédito para la adquisición de vivienda, podrá seguir disfrutando de las mismas condiciones hasta su cancelación, abonando las mensualidades estipuladas en el contrato correspondiente.

Art. 50 - Obras de mejora en vivienda destinada a residencia habitual

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

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

El tipo de interés de estos Créditos concedidos a partir del 1 de Enero de 2002, y a partir de su concesión, variará anualmente para los sucesivos periodos anuales de forma que en cada nuevo periodo el tipo de interés nominal anual a aplicar, sea el resultante de aplicar un porcentaje del 90% al EURIBOR, y se amortizarán en el plazo de 10 años.

El nuevo crédito solicitado no podrá superar en ningún caso el importe de 18.000 euros, y para su concesión, se tendrá en cuenta, además, el saldo pendiente de amortización que pueda arrojar el crédito concedido con anterioridad para adquisición de la vivienda, de forma que, sumado ese saldo al nuevo crédito solicitado, el resultado no podrá sobrepasar los límites de cuantía a que se refieren los artículos 46-2 y 47-2 del Convenio Colectivo, según se trate de primero o segundo préstamo para acceso a la propiedad de la vivienda habitual.

La amortización e intereses se calcularán por el sistema de cuota fija (método francés) y se descontarán mensualmente de la cuenta de BBK en la que tenga domiciliada la nómina el o la trabajadora.

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

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

La Dirección apreciará en cada caso, las circunstancias que motiven la solicitud y las obras o instalaciones que puedan financiarse con el crédito.

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

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

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

Art. 51 - Créditos para adquisición de vivienda de veraneo

Las y los empleados fijos a que se refiere el artículo 46-1.a) de este capítulo tendrán derecho a un préstamo para acceso a la propiedad de una vivienda de veraneo. La cuantía máxima para este tipo de préstamo será de 90.000 euros.

El tipo de interés nominal anual aplicable a los créditos de esta clase concedidos a partir del 1 de Enero de 2002, y a partir de su concesión, variará anualmente para cada año natural, de forma que este tipo de interés variable sea el EURIBOR que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior.

El plazo de amortización de estos créditos será de 20 años, sin que su vencimiento supere, en ningún caso, el de la vida laboral del empleado/a, hasta alcanzar la edad de 70 años.

La disposición del crédito se hará con arreglo a las cláusulas establecidas en el contrato de compra-venta con el límite que se indica en el artículo 48.

Art. 51 bis - Cuenta de crédito para otras finalidades

Para otras finalidades no comprendidas en los artículos precedentes, el personal que se refiere el artículo 46-1-a) tendrá derecho a una cuenta de crédito con las siguientes características:

- a) El límite máximo de la cuenta de crédito será de 33.000 euros, sin rebasar en ningún caso el importe máximo de endeudamiento fijado en el artículo 52.

Dicho límite máximo de 33.000 euros será reducido en la cuantía de una doceava parte de un 20% anual durante cada mes de cada uno de los 5 años previos al mes de la fecha de jubilación del empleado o empleada a sus 65 años de edad según dispone el art. 64. No obstante, el empleado o empleada podrá mantener total o parcialmente dicho límite hasta el cumplimiento de los 70 años de edad, siempre que aporte garantías suficientes a juicio de la Caja y se instrumenten adecuadamente, asimismo a criterio de la Entidad, las nuevas condiciones de la operación que solicita.

- b) Estas cuentas de crédito tendrán un periodo de vigencia que finalizará, como máximo, el último día del mes en el que el empleado/a tenga fijada su fecha de jubilación a los 65 años, pudiéndose prorrogar no obstante hasta los 70 años de edad si se cumplen los términos y condiciones descritos en el anterior punto a) de este artículo.
- c) El tipo de interés deudor aplicable a esta cuenta de crédito, a partir del 1 de Enero de 2002, será el EURIBOR más 0,75, sin gastos ni comisiones. Los tipos de interés para saldos acreedores y, en su caso, para rebasamientos del límite concedido serán los aplicables con carácter habitual a clientes.

- d) La liquidación de intereses de dicha cuenta de crédito será mensual y se cargará a final de cada mes en la cuenta de BBK que determine el empleado/a. De no existir saldo o límite suficiente en dicha cuenta, se cargará en la cuenta donde sea abonada la nómina al empleado/a.

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

- e) A efectos del cálculo del límite de endeudamiento previsto en el artículo 52, para cualquier solicitud de créditos de Convenio Colectivo el endeudamiento o límite de la cuenta de crédito del empleado/a se considerará como si ésta fuera un préstamo con amortización a 7 años.

Cuando varíen las condiciones que en el momento de la solicitud de cuenta de crédito por empleado/a, dieron lugar al establecimiento de un límite de crédito inferior al previsto en el apartado a) de este artículo, el o la empleada podrá solicitar con periodicidad no inferior al semestre una ampliación del límite, respetando en todo caso lo establecido en los apartados a) y e) de este artículo así como en el artículo 52.

Asimismo, cuando de la citada variación de condiciones resultara un rebasamiento del límite de endeudamiento establecido en el artículo 52, la Caja procederá a la reducción del límite de crédito del empleado/a, cargando el saldo dispuesto que sobrepasara dicho nuevo límite en la cuenta de abono de la nómina.

Art. 52 - Límite de endeudamiento y garantías

- a) La concesión de los créditos a que tienen derecho por Convenio Colectivo las y los empleados fijos de la Obra Social Propia de la BBK estará condicionada en todos los casos a que el importe anual que por amortización de capital e intereses de todos los préstamos que el empleado/a tenga vigentes no supere el 40% de la retribución total bruta anual que en el momento de la solicitud le correspondan en la BBK, a no ser que aporte garantías suficientes a juicio de la Entidad. En el caso de solicitar o tener en vigor una cuenta de crédito de empleado/a, se aplicará a tal efecto lo previsto en el apartado e) del artículo 51 bis.

- b) Los créditos regulados en el presente capítulo se concederán con la garantía personal del propio empleado/a, haciéndose constar en los créditos para adquisición de vivienda con destino a residencia habitual o de veraneo, así como los que se otorgan para obras de mejora, una cláusula especial de promesa de hipoteca.

Art. 53 - Tipo de interés de referencia

- 1.- Con efectos a partir del 1º de Enero de 2002, se establece como tipo de referencia el EURIBOR.
En todos los créditos regulados en este capítulo, se entenderá por EURIBOR o “Referencia interbancaria a un año” la media aritmética simple de los valores diarios de los días con mercado de cada mes, del tipo de contado publicado por la Federación Bancaria Europea para las operaciones de depósito en euros a plazo de un año calculado a partir del ofertado por una muestra de bancos para operaciones entre entidades de similar calificación, según definición formulada por el Banco de España en su circular a Entidades de crédito 7/1999, de 29 de Junio, Anexo VIII.7, sobre modificación de la Circular 8/1990, de 7 de Septiembre, sobre transparencia de las operaciones de protección a la clientela. La aplicación y revisión del tipo de interés en relación al EURIBOR será para cada año natural, la que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior, de tal manera que todos los préstamos y cuentas indexados a esta referencia tengan el mismo tipo de interés, para cada tipo de préstamo o cuenta. Si por cualquier causa la referencia EURIBOR dejara de publicarse, sería de aplicación en sustitución de la misma, hasta mediar nuevo acuerdo de negociación colectiva a este respecto, la que en su lugar se establezca por el Banco Central Europeo. Todos los tipos mencionados en este apartado son “tipos de referencia oficiales” que publica mensualmente el Banco de España en el Boletín Oficial del Estado, además de publicarse en las páginas financieras de algunos periódicos de amplia difusión y en el propio Boletín Estadístico del B. de E.
- 2.- En todos los créditos en vigor que fueron concedidos en virtud de la anterior regulación de este capítulo con aplicación de la referencia MIBOR, seguirá aplicándose dicha referencia mientras continúe siendo de aplicación en créditos de clientes de la Caja, entendiéndose por MIBOR la media simple de los tipos de interés diarios a los que se han cruzado operaciones a plazo de un año en el mercado de depósitos interbancarios, durante los días hábiles del mes legal correspondiente, según la definición que formulaba el Banco de España en su circular 5/1994, de 22 de Julio, Anexo VIII, sobre tipos de referencia oficial del mercado hipotecario; e igualmente, la aplicación y revisión del tipo de interés en relación al MIBOR seguirá siendo para cada año natural la que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior, de tal manera que todos los préstamos a que se refiere este apartado y que fueron indexados a esta referencia tengan el mismo tipo de interés, para cada tipo de préstamo. En el caso de que no se publicara el referido Índice, sería de aplicación en sustitución del mismo la referencia EURIBOR que se describe en el apartado precedente.

- 3.- En los créditos regulados en los artículos del 46 al 51, la amortización e intereses se calcularán por el sistema de cuota fija (método francés) y se descontarán mensualmente de la cuenta del empleado/a en la que se le abona la nómina.

Los créditos regulados en el artículo 51-bis se ajustarán a su regulación propia y características específicas.

CAPITULO III - SEGUROS

Art. 54 - Seguro colectivo de vida

Las y los empleados fijos de plantilla de la Obra Social Propia de Bilbao Bizkaia Kutxa que voluntariamente lo deseen tienen derecho a un Seguro de Vida, con la Entidad y condiciones que la Institución señale, que cubra la contingencia de Fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez. El capital asegurado será proporcional al sueldo base de cada nivel profesional y podrá ser incrementado, cuando el o la titular tenga beneficiarios a su cargo, con un capital complementario.

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

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

Normas:

a) Todos las y los empleados fijos de plantilla de la Obra Social Propia de Bilbao Bizkaia Kutxa que voluntariamente lo deseen, tienen derecho a un Seguro de Vida con la Entidad que BBK indique. Este seguro cubrirá las contingencias de fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez del empleado/a.

b) Se señala como fecha actuarial el 1 de Julio de cada año.

c) Capital asegurado: A partir del 1 de julio de cada año se reconoce a cada empleado/a asegurado la cobertura de un capital equivalente al salario base anual de su nivel profesional, multiplicado por el coeficiente 1,5.

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

d) Modificaciones: Tan sólo se considerarán las modificaciones que por cambios de “nivel salarial” se produzcan en el transcurso de la vigencia del seguro.

e) Todos los años, estos capitales serán regularizados aplicando el citado coeficiente de 1,5 al salario base anual consolidado del ejercicio anterior, tal y como se ha indicado.

f) De la prima del seguro, la Institución satisfará el 70%, corriendo el 30% restante a cargo del empleado/a, proporcionalmente a su capital asegurado.

g) Baja de los empleados/as: Los y las empleadas que causen baja en la Institución por cualquier causa, incluso por jubilación, serán dados de baja también en el Seguro Colectivo de Vida a partir del día 1 del mes siguiente al en que dicha baja se produzca. No obstante lo anterior, se podrá mantener excepcionalmente de alta en el Seguro Colectivo de Vida a quien cause baja por Incapacidad Permanente Total hasta, como máximo, la edad en que hubiera podido acceder a su jubilación o la fecha anterior en que su Incapacidad sea declarada como Absoluta o Gran Invalidez. En estos casos de invalidez, se reconocerá la cobertura de un capital equivalente al salario base anual del nivel en el momento de los efectos del reconocimiento de invalidez multiplicado por el coeficiente 1,5. Este capital se mantendrá hasta que se produzca la baja por haber llegado a la edad en la que hubiera podido acceder a la jubilación.

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

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

Art. 55 - Seguro de responsabilidad civil

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá cubierta la responsabilidad civil que pueda derivarse de sus actuaciones laborales, mediante una póliza de seguro a cargo de la empresa.

CAPITULO IV - ASISTENCIAS MEDICAS

Art. 56 - Revisión médica

Todas las y los empleados fijos de Obras Sociales tendrán derecho a una revisión médica anual que, asistencialmente, será igual para todos/as.

Art. 57 - Previsión médico-asistencial

La empresa satisfará las cuotas que correspondan por la inclusión de las y los empleados fijos afectados por este Convenio, su cónyuge e hijos hasta cumplir los 25 años de edad, siempre que no perciban remuneración de trabajo por cuenta propia o ajena, o mayores de dicha edad que sean incapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, en una Iguala médica colectiva que se designe por la empresa, siempre que el beneficiario a incluir en la Iguala conviva con el/la empleado/a y a sus expensas.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, el derecho del empleado/a a la satisfacción de las cuotas resultantes de la inclusión del cónyuge en el supuesto de no percepción por el mismo de remuneración alguna de trabajo, se hará extensivo a la persona con quien el empleado/a constituya pareja de hecho, quedando definida y acreditada esta situación de pareja de hecho en los términos y condiciones expresados en el punto 3 del artículo 44 de este Convenio.

El derecho de inclusión para la situación pasiva del empleado/a se mantendrá en el mismo régimen actualmente establecido.

La no percepción de remuneraciones por cuenta propia o ajena por los beneficiarios, será acreditada por la declaración del empleado/a receptor/a de estas ayudas, que deberá comunicar en su momento a la Caja cuantos cambios de situación se produzcan en esta materia. No obstante la Caja requerirá periódicamente dicha acreditación, en la forma que estime oportuna, tanto respecto del cónyuge como de los hijos con al menos 21 años cumplidos, como de las personas con quien el empleado/a tiene constituida pareja de hecho según dispone el párrafo segundo de este artículo.

CAPITULO V - OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Art. 58 - Premio constancia en el trabajo

Todo empleado/a que cumpla 25 años de servicio en la Institución, se hará acreedor, mientras dure la prestación activa de sus servicios, al Premio de Constancia en el Trabajo, según las siguientes condiciones:

- a) El citado premio es el equivalente al 79,93% del salario base y antigüedad de una paga normal mensual en la fecha de devengo, a salvo el importe del primer año en que con carácter excepcional será de dos pagas de idéntica

composición a la descrita. A estos efectos, la paga mensual queda establecida sobre la base anual equivalente a 14 mensualidades.

- b) Comenzará el devengo el día del cumplimiento de los 25 años de servicios y se abonará por anualidades con la mensualidad correspondiente, y así sucesivamente al cumplirse la indicada fecha.
- c) Este premio es completamente independiente de la retribución que se perciba por los servicios que se prestan a la Institución, sin que se tenga en cuenta ni para derechos pasivos ni sea compatible con otros cualesquiera pluses o emolumentos que se determinen o puedan establecerse en relación con el salario. Tampoco podrá ser tenido en cuenta para otro fin que no sea el de su percibo en las condiciones establecidas y, en ningún caso, podrá tener efectos de ninguna naturaleza ni repercusión, en otro ámbito ni en el de la Previsión Social Complementaria.

Art. 59 - Compensación economato

La compensación por economato que recogía el Convenio hasta el 31 de Diciembre de 1998, quedó suprimida a partir del 1 de enero de 1999 por el Convenio Colectivo suscrito con efectos desde dicho año 1999, habiéndose compensado su importe por otras mejoras establecidas en el Convenio.

Art. 60 - Bolsa de Navidad

Con motivo de las festividades navideñas, Bilbao Bizkaia Kutxa entregará a las y los empleados fijos afectados por este Convenio una Bolsa de Navidad, según la costumbre establecida con anterioridad en las Obras Sociales de la CAMB.

Art. 61 - Subvención Isdabe

Para el colectivo de empleadas y empleados fijos afectados por este Convenio que pasen sus vacaciones reglamentarias en la Residencia de Isdabe, y considerándose incluidos, en el caso de que les acompañen, a su cónyuge, hijos menores de edad y familiares que convivan con ellos y a sus expensas, se dispondrá por la Caja de una subvención equivalente a la concedida por la Caja de Ahorros Municipal de Bilbao a sus empleados de Obras Sociales. A estos efectos, la Comisión Paritaria recogerá la normativa existente en la CAMB para sus referidos empleados/as.

Art. 62 - Atenciones socio-culturales

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa de la Obra Social Propia de BBK la cantidad de 6.000 euros (SEIS MIL euros) anuales, a los exclusivos fines de cubrir atenciones socio-culturales que deberán ser debidamente justificadas.

TITULO VI - PREVISION SOCIAL

Art. 63 - Régimen General

Las y los empleados fijos de OBS, con independencia de las prestaciones que les correspondan al amparo de la legislación de Seguridad Social, disfrutarán de los beneficios que se relacionan en los siguientes artículos de este capítulo, en los términos y cuantías que en ellos se determinan.

Art. 64 - Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir la o el trabajador la edad de 65 años, siempre y cuando la o el trabajador reuniera el período mínimo de carencia exigible para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

A los empleados y empleadas que se jubilen a la edad de 65 años o antes de esa edad y les sea reconocido, en el momento de su jubilación, un porcentaje de pensión de la Seguridad Social no superior al 70%, se les abonará tras su jubilación una cantidad indemnizatoria equivalente a 6 pagas extraordinarias, según el último importe percibido por el o la trabajadora; en caso de que el porcentaje de la pensión de la Seguridad Social se encuentre entre el 71 y el 80% (ambos inclusive) se les abonará una cantidad indemnizatoria equivalente a 4 pagas extraordinarias y si el porcentaje de dicha pensión se encuentra entre el 81 y el 90% (ambos inclusive) el importe de tal cantidad será el equivalente a 2 pagas extraordinarias, no abonándose tales cantidades en los casos en que los porcentajes sean superiores al referido 90%.

Art. 65 - Incapacidad Temporal y Maternidad

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

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

- b) En los casos de Maternidad, durante el período de disfrute del descanso legal.

Art. 66 - Previsión social complementaria

1.- El personal fijo de la Obra Social Propia, sólo tendrá a partir de su jubilación en la Caja los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin que ni ellos ni sus beneficiarios tengan derecho a ninguna otra clase de protección complementaria por cualquier clase de contingencias que no sean las que den lugar a protección con arreglo a los Estatutos de la EPSV ZAINZA - BBK, no existiendo ninguna clase de responsabilidad directa o indirecta para con Bilbao Bizkaia Kutxa por tales conceptos, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.

2.- En favor de las y los empleados a quienes hace referencia el punto anterior, la Caja -con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación de la Seguridad Social de conformidad a las disposiciones vigentes reciban unas prestaciones complementarias a ella- realizará una aportación anual que será equivalente al 6% de lo que resulte ser el Salario Base anual del respectivo empleado/a, sin que tal aportación anual sea inferior a la cifra de 1.333,98 euros (importe referido a 2004 que se incrementará para los años 2005, 2006, 2007 y 2008 de acuerdo con los apartados 1, 2, 3 y 4 de la Disposición Adicional Primera de este Convenio). En el caso de empleados/as con contrato de trabajo a tiempo parcial, el importe de la aportación anual a realizar por la Caja será proporcional al porcentaje que represente su jornada en cómputo anual respecto a la jornada completa. Las aportaciones de la Caja se efectuarán hasta la fecha de jubilación con el tope de los 65 años de edad, en tanto y cuanto sea trabajadora o trabajador fijo de la Obra Social Propia de la BBK con contrato en activo.

Para el personal fijo ingresado a partir del día 7 de Octubre de 1999, queda establecida una aportación económica a cargo del trabajador del 3% de lo que resulte ser su Salario Base para cada año, con el tope de la aportación efectuada por la Caja en cada ejercicio.

Las aportaciones de la Caja y del trabajador/a se realizarán de conformidad con lo establecido al efecto por la legislación vigente para fijar tales aportaciones que, de acuerdo con la misma, quedarán sujetas al régimen de individualización y voluntariedad que señala para las mejoras establecidas por los empresarios con tal condición. Para los y las trabajadoras de nuevo ingreso se fija un período que se extenderá a los 9 primeros años del contrato laboral durante el cual y de forma opcional se podrá acordar la realización de las aportaciones que correspondan.

El importe de la aportación correspondiente al trabajador/a se abonará de forma conjunta con el de la empresa, quedando ésta autorizada para detraer del salario la cifra que en cada momento corresponda.

Las aportaciones de la Caja y del trabajador/a serán ingresadas en la EPSV-ZAINZA-BBK, y se llevarán a efecto mediante ingresos mensuales consistentes en

aplicar los porcentajes en los términos antedichos al importe resultante del correspondiente Salario Base mensual más la prorrata de su importe en las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

En caso de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, la situación descrita quedará sujeta a lo que se establezca en los Estatutos de la Entidad de Previsión Social Voluntaria ZAINZA-BBK, constituida para la cobertura del citado régimen de previsión social complementaria.

3.- En favor del personal jubilado al que hace referencia este artículo y sus beneficiarios en caso de fallecimiento, la contingencia de jubilación y aquellas otras que puedan corresponderles serán cubiertas exclusivamente por la EPSV ZAINZA-BBK, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de dicha EPSV, aprobados por la Resolución 20/1995, de 23 de marzo, del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

TITULO VII - REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

Art. 67 - Faltas y sanciones

A) FALTAS

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

A.1) Son faltas leves:

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

prestación de los servicios, siempre que se trate de materia de escasa trascendencia.

7. No cursar a su debido tiempo los partes de baja o confirmación por enfermedad, salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.
8. La no comunicación dentro de la 1ª hora laboral siguiente de la no asistencia al trabajo por cualquier motivo, salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.

A.2) Son Faltas Graves:

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

A.3) Son faltas Muy Graves:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, si tienen perjuicios irreparables o muy graves para la Entidad o si dan lugar a reclamaciones justificadas de los usuarios.

2. El abandono injustificado del trabajo.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las tareas encomendadas.
4. Realizar actividades en concurrencia o competencia con las que realiza la Entidad sin su conocimiento o contra su voluntad expresamente manifestada y fundada.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o falsear la documentación y expedientes de la Empresa o causar voluntariamente desperfectos graves en las cosas.
6. El robo, hurto, malversación o apropiación cometidos dentro de la Empresa, o fuera de ella en su condición de empleado/a.
7. La violación del secreto profesional.
8. El abuso de autoridad.
9. Aceptar remuneraciones o hacerse asegurar directa o indirectamente por los usuarios, proveedores o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género tanto por cumplir como por incumplir un servicio de la Institución.
10. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal en el trabajo, entendiéndose por rendimiento normal el que venga determinado en el contrato de trabajo, y en su caso, el habitual en otros empleados/as de igual especialidad y categoría profesional.
11. La ocultación de hechos o faltas graves cometidos o conocidos por el empleado/a que causen perjuicio grave a la Entidad o al prestigio e imagen de la propia Entidad o de su personal, así como la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los Jefes encargados de su esclarecimiento.
12. La desobediencia en materia de trabajo en caso de manifiesto quebranto de la disciplina.
13. La negligencia y la desidia inexcusable en la realización de las labores encomendadas, si de ello se derivase perjuicio muy grave para la Entidad.
14. Las agresiones verbales o físicas de naturaleza sexual.
15. La reincidencia en falta grave que haya sido sancionada.
16. Los incumplimientos contractuales anteriores y los demás considerados causa de despido por el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

B) SANCIONES

Las y los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa por incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se establece en el presente Convenio.

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

B.1) Por Faltas Leves:

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

B.2) Por faltas Graves:

- a) Traslado de puesto de trabajo.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.
- c) Amonestación pública.

B.3) Por faltas Muy Graves:

- a) Pérdida parcial o total de la antigüedad a efectos de traslado y ascenso.
- b) Inhabilitación temporal o definitiva para optar a traslados y ascender de nivel profesional.
- c) Pérdida temporal o definitiva del grupo o nivel.
- d) Traslado de centro de trabajo y de localidad.
- e) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 21 días ni superior a 180 días.
- f) Despido disciplinario

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

C) CANCELACION DE FALTAS Y SANCIONES

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

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

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

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

D) PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

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

E) PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

E.1) En caso de falta leve o grave

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

E.2) En caso de falta muy grave

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

La iniciación del expediente comenzará en el momento de la remisión fehaciente al expedientado/a del pliego de cargos, en el cual deberán figurar con claridad los hechos y circunstancias que lo motivan.

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

Al afectado/a se le dará un plazo de diez días hábiles para que alegue cuanto considere oportuno para su defensa y proponga las pruebas y descargos que estime conveniente. Si el o la trabajadora se hallara ausente del trabajo por vacaciones o permiso previamente concedidos, este plazo empezará a surtir efecto a partir de su localización, o, transcurridos 60 días desde la remisión fehaciente del pliego de cargos, cuanto no haya sido posible su localización dentro de dicho plazo y sin que tal ausencia interrumpa la tramitación del expediente en curso.

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

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

El expediente quedará concluso con la propuesta de sanción, que se remitirá al órgano competente para que sancione, en su caso. El tiempo de tramitación de un expediente sancionador, que no superará el plazo de tres meses, interrumpirá los

plazos de prescripción de las faltas, aunque en todo caso éstas prescribirán a los seis meses de haberse cometido, a excepción de las faltas continuadas.

E.3) Para el caso de Abuso de autoridad

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

F) ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

BBK se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral en el trabajo.

TITULO VIII - DISPOSICIONES VARIAS

Art. 68 - Garantías del personal

La Caja informará y negociará en su caso, de acuerdo con la ley, con la representación legal de las y los trabajadores, los casos de reestructuración, reconversión, regulación, cierre o cesión de la titularidad de los Centros, siempre que se vean afectados las y los trabajadores.

Para el supuesto de absorción, fusión, cesión o cualquier modificación de la titularidad jurídica de la Obra Social Propia, Bilbao Bizkaia Kutxa, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente en torno a su responsabilidad y de los plazos que para con la misma se puedan prever, exigirá necesariamente a la entidad sucesora el mantenimiento del puesto de trabajo para todos las y los empleados fijos afectados por este Convenio, al objeto de que quien adquiera la titularidad de las mismas mantenga inalterados los derechos y obligaciones existentes que se derivan de la inclusión en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

El actual personal que con contrato fijo en la Obra Social Propia de la actividad benéfico social de Bilbao Bizkaia Kutxa reúna los requisitos de acceso, podrá participar en los concursos públicos que se convoquen para el ingreso en la Actividad Financiera de Bilbao Bizkaia Kutxa, pudiendo acceder a dicha actividad financiera tras la superación de las correspondientes pruebas objetivas de carácter restringido, previas a las que, con carácter general, se convoquen al efecto, de acuerdo con lo que sobre el particular disponga el Convenio Colectivo de la

Actividad Financiera de Bilbao Bizkaia Kutxa y las propias normas de la convocatoria.

Bilbao Bizkaia Kutxa, de acuerdo con la legislación vigente, garantizará el empleo en la Obra propia de la actividad benéfico social al actual personal que con contrato fijo preste sus servicios en dicho sector, sin perjuicio todo ello de lo que en su caso puede establecerse de común acuerdo entre las partes.

Art. 69 - Titulación del personal de Escuelas Infantiles

El puesto de Directora o Director de Escuela Infantil, podrá ser desempeñado, a criterio de la Caja, por el personal de plantilla, que tenga capacitación y experiencia suficiente en la atención de niños, las cuales se determinarán por la Empresa, previa consulta a los representantes sindicales. En todo caso, será preciso que, como mínimo, posea el diploma de Auxiliar de Puericultura o similar.

La atención y cuidado de los niños de las Escuelas Infantiles será función primordial del personal diplomado, como mínimo, en Auxiliar de Puericultura o estudios similares. No obstante, en caso de necesidad, la empresa podrá destinar a dichas funciones a empleados/as que, con capacitación suficiente y de forma voluntaria, quieran prestar sus servicios en las Escuelas Infantiles.

Art. 70 - Promoción del Euskera

1. COMISION DE EUSKERA

Las partes acuerdan sustituir la anteriormente vigente Comisión de Euskera por la incorporación de dos representantes de las y los trabajadores de la Obra Social Propia de BBK en la Comisión de Bilingüismo de la Entidad.

2. FORMACION EN EUSKERA: MODALIDADES

2.1. Por la mañana

5 días a la semana en horario de 7:45 a 9:15, y un día por la tarde de 18:00 a 20:30, 10 horas lectivas semanales, de forma que la mitad del tiempo irá con cargo al empleado/a y la otra mitad con cargo a la Institución.

2.2. Por la tarde

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

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

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

2.3. Cursos intensivos en régimen externo

El empleado/a podrá optar en las condiciones establecidas por la Empresa y con la conformidad de la Dirección, a cursos en régimen externo, con las siguientes características:

- 1ª) Cada curso será de 5 horas lectivas diarias durante un trimestre.
- 2ª) Cada trimestre contiene dos niveles.
- 3ª) Se pueden inscribir a estos cursos todos las y los empleados interesados en el aprendizaje del Euskera, a partir de poder acreditar el tercer nivel de HABE, si bien la Empresa determinará el nivel al que se incorporará el alumno/a, basándose en su conocimiento previo del idioma.
- 4ª) El o la empleada podrá inscribirse posteriormente a otro u otros cursos de estas características siempre que haya demostrado el suficiente aprovechamiento.
- 5ª) El Centro de Enseñanza será el que la Empresa determine en cada momento.
- 6ª) La o el empleado quedará liberado de la asistencia al trabajo durante los días lectivos y percibirá durante los meses de asistencia al curso el 90% de sus retribuciones, corriendo a su cargo 7 días de vacaciones por cada trimestre realizado. Al finalizar el curso, si ha demostrado notable dedicación, recuperará un 5% de sus retribuciones y 4 días de vacaciones.
- 7ª) Si un empleado/a, dentro de un mismo año, realizara un segundo e incluso un tercer curso trimestral consecutivo y demostrase notable dedicación, correrán a su cargo en este segundo curso un 5% de su salario y dos días de vacaciones, y en el tercero el 5% de su salario y un día de vacación.
- 8ª) Estos cursos intensivos en régimen externo tienen vigencia para el presente convenio, y serán aplicables hasta el 31 de Diciembre de 2008.

2.4. Internados

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

a) Cursillo de dos o tres semanas de duración

La Institución correrá con todos los gastos, contándose 4 ó 6 días, respectivamente, como vacación a cargo del empleado/a.

En aquellos casos en los que, a juicio de la Dirección, haya habido un especial aprovechamiento y dedicación en la realización de los cursos 2-1, 2-2 y 2-3 y el empleado/a, inmediatamente a continuación del mismo, se inscriba a un curso de dos semanas como complemento lingüístico a los mismos, no existirá coste de tiempo para el empleado/a.

b) Cursillo de un máximo de veinte semanas de duración

El o la empleada percibirá durante ese tiempo el 90% de su salario y correrán a su cargo 7 días de vacaciones para el máximo establecido, o la parte proporcional de los días de vacación para el caso de que fuese de menor duración. Al final del curso, si ha demostrado notable dedicación, recuperará un 5% de sus retribuciones y 4 días de vacaciones para el tiempo máximo de cursillo establecido (20 semanas) o los días de vacación proporcionales en caso de menor duración.

2.5. Alfabetización

Aquellos empleados/as "euskaldun-zaharrak" que deseen alfabetizarse, podrán acogerse a las condiciones recogidas en los apartados 2-1, 2-2, 2-3 y 2-4.

2.6. Cursos específicos

La Empresa organizará todos los cursos específicos de Euskera que estime convenientes para los fines de euskaldunización. A tal efecto, podrá inscribir al empleado/a en un curso de estas características que organice otro organismo corriendo la Entidad con los gastos. Cuando el curso sea organizado por interés de la Institución, la o el empleado designado no podrá negarse a acudir, pero en este caso el tiempo de estudio será considerado como tiempo de trabajo.

3. FORMACION EN EUSKERA: CONDICIONES GENERALES

- 1ª) En todos los cursos de Euskera se efectuará un seguimiento mediante los controles y pruebas que se determinen en cada caso por parte de la Empresa para valorar la dedicación y aprovechamiento del alumno/a.
- 2ª) HABE o el organismo al que el alumno/a se dirija, previa autorización de la Empresa, realizará con carácter previo a los internados, una evaluación del mismo, con el fin de detectar la idoneidad o no de la realización del curso internado.

- 3ª) Asimismo, y como mínimo con carácter mensual, HABE o el organismo contratado, realizará los controles necesarios para superar los distintos niveles. Los resultados se comunicarán a la Institución, quien -a la vista de los mismos- adoptará las medidas pertinentes.

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

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

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

- 5ª) Asimismo, se recoge el compromiso de posibilitar la contratación temporal de personal, en número de horas global equivalente a los destinados al estudio del Euskera. Todo ello de acuerdo con las necesidades organizativas, a juicio de la Empresa.

- 6ª) Las y los empleados podrán acudir a clases que coincidan con horarios de trabajo, únicamente si las necesidades organizativas del servicio lo permiten, a juicio exclusivo de la Empresa.

En las clases fuera del horario de trabajo, la compensación recogida en el punto 2-2 no deberá dificultar el normal desarrollo del trabajo, por lo que la o el jefe inmediato establecerá el procedimiento más adecuado de libranza, de acuerdo con las necesidades de la Institución.

- 7ª) La Empresa podrá ejercer el derecho a exigir la utilización del Euskera en su puesto de trabajo al empleado que haya alcanzado un nivel suficiente de aprendizaje de este idioma, acogiéndose a los beneficios recogidos en esta Disposición, así como facilitar la identificación del mismo como vasco-parlante.

Además de las señaladas anteriormente, para las modalidades 2-3, 2-4-b) y 2-6 se establecen las siguientes condiciones:

- 1) El o la trabajadora se compromete a asistir al curso en las fechas y horarios programados y a realizar los controles de aprovechamiento que realicen tanto el Centro docente como el Órgano que la Empresa determine, La valoración final del aprovechamiento correrá a cargo del Órgano que la Empresa

determine con independencia de las evaluaciones del Centro docente en el que se haya seguido el curso.

- 2) Los días laborables que por cualquier motivo no sean lectivos, el empleado/a se compromete a acudir a su puesto de trabajo en la Empresa. La dedicación de estos empleados/as asistentes a estos cursos deberá realizarse en las mismas condiciones y con las mismas consecuencias que si se tratase de su actividad laboral.
- 3) El presupuesto conjunto de las modalidades 2-3, 2-4-b) y 2-6 estará limitado a un máximo de asistencia de 25 empleados/as por trimestre, pudiendo la empresa, a su juicio exclusivo, ampliar dicha cifra hasta el número de 30 empleados/as.

Para realizar la selección, la Dirección de la Obra Social Propia valorará el grado de prioridad que tenga el aprendizaje del Euskera en función del destino del trabajador/a, las necesidades organizativas de la Obra Social Propia y todos aquellos aspectos que concurran en un mejor desarrollo del Plan de Bilingüismo.

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

Excepcionalmente y siempre a juicio de la Empresa, si en algún empleado/a concurren circunstancias ajenas a su voluntad que imposibiliten superar estas pruebas y aconsejen darle la opción de repetir un nivel, se estudiará su caso, que nunca se podrá considerar más de una repetición por cada tres cursos aprobados.

Art. 71 - Formación profesional

En la planificación anual de los cursos de formación que resulten precisos para el reciclaje del personal y puesta al día del mismo en las técnicas necesarias para su desarrollo profesional dentro de la Entidad, participarán los Sindicatos representativos de la OBS.

Art. 72 - Garantías sindicales

1. Las y los miembros del Comité de Empresa integrantes de una misma candidatura sindical, podrán distribuir libremente entre ellos mismos el total de horas de crédito resultante de la suma de sus correspondientes créditos individuales.
2. La Caja subvencionará al Comité de Empresa, para sus gastos, en la cantidad de 1.202,03 euros anuales.

Art. 73 – Comisión de Personal

A los únicos y exclusivos efectos a que este artículo se contrae, se crea una Comisión de Personal. Dicha Comisión de Personal estará formada por representantes designados por la empresa y por representantes sindicales que como empleados/as de la Obra Social Propia integran las correspondientes Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa a razón de uno por cada Sección Sindical, para que, con una periodicidad al menos trimestral, mantenga contactos con la representación de la Entidad a efectos de ser informados y escuchados sobre temas de interés laboral o sindical.

Las obligaciones que por cualquier disposición estén establecidas o se establezcan para la empresa sobre el deber de remitir información o poner a disposición de la representación legal o sindical de los trabajadores, se entenderán sustituidas y cumplidas por la Entidad en el caso de que ésta entregue tales informaciones a la Comisión de Personal que aquí se contempla.

Art. 74 – Representación unitaria de las y los trabajadores

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

- 1.- Relación anual del personal activo por orden alfabético, expresando fecha de ingreso, destino y código de empleado/a.
- 2.- Relación anual del personal activo por orden de código de empleado/a, expresando fecha de ingreso y destino.
- 3.- Relación anual y nominal del personal activo ordenado por grupos profesionales y, dentro de éstos, por niveles, y expresado por orden de antigüedad en plantilla.
- 4.- Tablas salariales en cuantas ocasiones sean modificadas.
- 5.- Relación anual del personal activo ordenada por códigos de empleados/as con los datos económicos de los conceptos salariales de Convenio Colectivo referidos al 31 de Diciembre anterior.
- 6.- Relación mensual de las modificaciones que se produzcan por: altas o bajas de plantilla, cambios de grupo o nivel, cambios de destino y horas extraordinarias.
- 7.- Relación de electores cuando se efectúen elecciones que afecten a la representatividad del personal.
- 8.- Relación anual del personal pasivo.

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

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

Asimismo, y considerando el contenido del art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2.8.85 sobre derecho a información y comunicación, los Delegados de las Secciones Sindicales que tienen integración en el Comité de Empresa dispondrán a través del mismo de la información y comunicación que la Entidad ponga a disposición del Comité. En cuanto a aquellas Secciones Sindicales que no tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán los derechos que la ley les otorga.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Incrementos retributivos

1.- Retribuciones para 2005

Para el año 2005 se garantiza un incremento porcentual equivalente al Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) de la Comunidad Autónoma del País Vasco (C.A.P.V.) de dicho año sobre los importes vigentes al 31 de diciembre de 2004 de los conceptos retributivos que se relacionan en los puntos 5 y 6 de esta Disposición Adicional Primera.

Con efectos desde el 1 de enero del año 2005, se aplicará un incremento porcentual anual, a cuenta, del 3,5%.

En caso de que el I.P.C. para la C.A.P.V. establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrase al 31 de diciembre del año 2005 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2004 distinto del 3,5% señalado en el párrafo anterior, se efectuará una revisión salarial, en función de la diferencia sobre el indicado 3,5%, de modo que se garantice para el año 2005 un incremento equivalente al I.P.C. real de la C.A.P.V.

2.- Incremento retributivo para el año 2006

Para el año 2006 se garantiza un incremento porcentual equivalente al resultado de incrementar en un 0,3% el I.P.C. de la C.A.P.V. de dicho año sobre los importes vigentes al 31 de diciembre de 2005 de los conceptos retributivos que se relacionan en los puntos 5 y 6 de esta Disposición Adicional Primera.

Con efectos desde el 1 de enero del año 2006, se aplicará un incremento porcentual anual, a cuenta, del 3%.

En caso de que el I.P.C. para la C.A.P.V. establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre del año 2006 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2005 distinto del 3% señalado en el párrafo anterior, se efectuará una revisión salarial, en función de la diferencia sobre el indicado 3%, de modo que se garantice para el año 2006 un incremento equivalente al porcentaje resultante de incrementar en un 0,3% el I.P.C. real de la C.A.P.V.

3.- Incremento retributivo para el año 2007

Para el año 2007 se garantiza un incremento porcentual equivalente al resultado de incrementar en un 0,3% el I.P.C. de la C.A.P.V. de dicho año sobre los importes vigentes al 31 de diciembre del año 2006 de los conceptos retributivos que se relacionan en los puntos 5 y 6 de esta Disposición Adicional Primera.

Con efectos desde el 1 de enero del año 2007, se aplicará, sobre los conceptos retributivos señalados, un incremento porcentual anual, a cuenta, equivalente al I.P.C. previsto en el cuadro macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año incrementado en un 0,3%.

En caso de que el I.P.C. para la C.A.P.V. establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre del año 2007 un incremento respecto al 31 de diciembre del año 2006 distinto al I.P.C. previsto, indicado en el párrafo anterior, se efectuará una revisión salarial, en función de la diferencia sobre la indicada aplicación a cuenta, de modo que se garantice para el año 2007 un incremento equivalente al porcentaje resultante de incrementar en un 0,3% el I.P.C. real de la C.A.P.V.

4.- Incremento retributivo para el año 2008

Para el año 2008 se garantiza un incremento porcentual equivalente al resultado de incrementar en un 0,3% el I.P.C. de la C.A.P.V. de dicho año sobre los importes vigentes al 31 de diciembre del año 2007 de los conceptos retributivos que se relacionan en los puntos 5 y 6 de esta Disposición Adicional Primera.

Con efectos desde el 1 de enero del año 2008, se aplicará, sobre los conceptos retributivos señalados, un incremento porcentual anual, a cuenta, equivalente al I.P.C. previsto en el cuadro macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para dicho año incrementado en un 0,3%.

En caso de que el I.P.C. para la C.A.P.V. establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre del año 2008 un incremento respecto al 31 de diciembre del año 2007 distinto al I.P.C. previsto, indicado en el párrafo anterior, se efectuará una revisión salarial, en función de la diferencia sobre la indicada aplicación a cuenta, de modo que se garantice para el año 2008 un incremento equivalente al porcentaje resultante de incrementar en un 0,3% el I.P.C. real de la C.A.P.V.

5.- Conceptos salariales de revalorización

- Salario Base Anual de los Niveles salariales 1,2,3,5 y 6 recogidos en la Disposición Adicional Segunda,
- Salario Base Anual de los Niveles salariales especiales a extinguir recogidos en el apartado a) de la Disposición Adicional Tercera.

- Complementos a extinguir recogidos en el apartado b) de la Disposición Adicional Tercera.
- Plus equipos volantes, del art. 29.
- Plus de Comedor en Escuelas Infantiles y en Instituto de Ola, del art. 28-bis.
- Pluses funcionales de Dirección y Coordinación de Escuela Infantil, del art. 24-bis.
- Compensaciones económicas por turno de noche del 24 a 25 de Diciembre y de 31 de Diciembre a 1 de Enero, y por el número anual de jornadas de exceso trabajadas, definidas en el art. 26.
- Compensación por cambio de vacaciones, regulada en el art. 36-b), párrafo penúltimo.

6.- Conceptos no salariales de revalorización

- Ayuda económica para estudios de hijos o hijas (art. 45-A).
- Dieta de equipo volante (art. 29, párrafo 3º).

7.- Incremento retributivo especial para Nivel salarial 4.

Al Salario Base Anual de los puestos encuadrados en el Nivel salarial 4 no le serán de aplicación los incrementos para los años 2005, 2006 y 2007 recogidos en los apartados 1,2 y 3 de esta Disposición Adicional Primera. En su lugar se aplicarán para este Salario Base Anual incrementos porcentuales del 4,5% para 2005, del 5% para 2006 y del 5% para 2007, sin que dichos incrementos estén sujetos a revisión alguna por desviaciones al alza o a la baja del IPC.

Para el año 2008 le será de aplicación el incremento recogido en el apartado 4 de esta Disposición Adicional Primera.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La Tabla que se relaciona a continuación, expresa para los Niveles salariales establecidos los importes sobre los que aplicar el incremento retributivo pactado en el punto 1 de la Disposición Adicional 1ª para obtener los salarios base anuales de 2005, a distribuir en 14 pagas, tal como queda indicado en el artículo 20 del Convenio Colectivo. En consecuencia, los Salarios Bases anuales, a jornada completa, que tendrán vigencia efectiva durante el presente Convenio serán los que resulten de aplicar a la siguiente Tabla los incrementos correspondientes según la Disposición Adicional Primera:

| Nivel Salarial | Salario Base Anual previo al incremento de 2005 (a distribuir en 14 pagas), EUROS |
|-----------------------|--|
| 1 | 32.961,60 |
| 2 | 27.875,40 |
| 3 | 25.998,98 |
| 4 | 20.528,20 |
| 5 | 19.252,00 |
| 6 | 16.359,28 |

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Los importes económicos correspondientes a los “Niveles salariales especiales a extinguir” y “Complementos a extinguir” que se expresan y relacionan en esta Disposición están referidos al 31 de Diciembre de 2004. En consecuencia, los importes que tendrán vigencia efectiva durante el presente Convenio Colectivo serán los que resulten de aplicar a las cifras de esta Disposición Adicional Tercera los incrementos correspondientes según establece la Disposición Adicional Primera.

a) Niveles salariales especiales a extinguir

| | Salario Base anual (14 pagas), EUROS |
|----------------|--|
| A1-PS | 37.078,86 |
| A2-DEI | 31.799,88 |
| A3-LG | 29.092,42 |
| A4-ETO | 28.576,10 |
| A5-OA | 24.115,70 |
| A6-EM | 23.416,82 |
| A7-EC | 22.968,54 |
| A8-CF | 22.858,64 |
| A9-MCE | 22.175,86 |
| A11-G4A | 21.817,88 |
| A10-AC | 17.460,66 |
| A12-ASE | 34.214,88 |
| A13-MT | 31.605,42 |
| A14-CRP | 22.968,54 |

b) Complementos a extinguir

| | Importe anual 2004 |
|---------------|-------------------------------|
| | (12 pagas), EUROS |
| B1-PS | 3.015,48 |
| B2-LG | 2.352,84 |
| B3-ETO | 1.346,88 |
| B4-LRP | 476,16 |
| B5-LV | 1.622,28 |
| B6-LS | 551,28 |
| B7-LSL | 1.502,62 |

La atribución a título personal de uno de los expresados niveles salariales especiales o complementos a extinguir ha de entenderse sin perjuicio de la integración del puesto desempeñado en el Grupo y Nivel correspondientes, así como de la aplicación de los criterios de determinación del contenido de la prestación laboral que, en todo caso, se guiará por las reglas establecidas en el Título II de este Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

A las y los empleados relacionados a continuación se les reconocerá, con efectos desde la firma del Convenio Colectivo suscrito el 7 de Octubre de 1999, y a título personal, una aportación anual extraordinaria a la E.P.S.V. ZAINZA por los importes individuales que se señalan:

| Apellidos y nombre | Aportación anual extraordinaria, EUROS |
|--|---|
| Achutegui Guerricaechevarria, José Antonio | 484,20 |
| Aguirre Calzada, M ^a Amada | 178,08 |
| Allende Laforga, M ^a Jesús | 239,88 |
| Allende San Cristóbal, M ^a Victoria | 77,28 |
| Alonso Abin, M ^a Begoña | 318,36 |
| Alvarez Rodríguez, Olga Manuela | 162,36 |
| Andechaga Marcaida, M ^a José | 206,52 |
| Andrés Arrabal, Antonio de | 203,88 |
| Angulo Sainz, M ^a José | 127,32 |
| Arche García, Mercedes | 635,40 |

| | |
|--|--------|
| Arias Loinaz, Inmaculada | 134,52 |
| Arredondo García Félix | 218,04 |
| Arribas Hernández, M ^a Jesús | 243,60 |
| Asensio Miranda, Teresa de Jesús | 94,08 |
| Astobiza Rivero, Indalecio | 505,68 |
| Aurteneche Zuazua, Juan Jose | 465,36 |
| Azcarate Leniz, Estrella | 434,64 |
| Ballesteros Muñoz, Félix | 195,84 |
| Barrena Olazabal, M ^a Iciar | 107,52 |
| Bayona Guzmán, Catalina | 210,60 |
| Bengoa Bengoa, Begoña | 228,96 |
| Beriain Solana, M ^a Antonia | 257,76 |
| Besada Romero, Manuel | 305,16 |
| Bilbao Arostegui, M ^a Jesús | 362,52 |
| Bilbao Egusquiza, M ^a Angeles | 360,72 |
| Bilbao Ipiña, Teresa | 306,48 |
| Blanco Casado, Olvido | 302,40 |
| Blazquez Castaño, Juana | 272,76 |
| Calleja Manrique, Consuelo | 295,68 |
| Careche Basterreche, Purificación | 324,36 |
| Carrascosa Carrascosa, M ^a Luz | 71,76 |
| Carro Serrador, M ^a Nieves | 751,56 |
| Cearra Madariaga, M ^a Gloria | 194,16 |
| Chamorro Echebarria, M ^a Esther | 720,12 |
| Chamorro Echevarria, M ^a Jose | 271,20 |
| Clemente Izquierdo, Luis Carlos | 73,32 |
| Coca Alvarez, M ^a Pilar | 352,56 |
| Corchon Galochino, Miguel Angel | 196,44 |
| Cortes González, Rosa María | 140,52 |
| Crespo Portillo, M ^a Nieves | 79,20 |
| Del Blanco Tejerina, Francisco María | 386,04 |
| Del Río Marco, Amelia | 129,60 |
| Delgado Delgado, M ^a Isabel | 5,64 |
| Díaz Dominguez, Dolores | 332,52 |
| Eizagaechearri Orueta, Miren Babesne | 313,56 |
| Elorriaga Acillona, Yolanda | 217,56 |
| Fernández Florez, M ^a Luisa | 67,20 |
| Fernández García, M ^a Josefa | 305,40 |
| Ferreras Carpintero, Bonifacia | 130,20 |
| Ferreras Carpintero, Lidia | 269,64 |
| Francisco Casado, M ^a Soledad | 230,40 |
| Gamboa Casado, Cristina | 342,48 |
| Garay Juanillo, M ^a Pilar | 226,92 |
| García Díaz, M ^a Teresa | 244,44 |
| García Díez, José | 170,76 |
| García Hernández, Juan Carlos | 369,96 |

| | |
|--|---------|
| García Ibáñez, M ^a Lourdes | 58,80 |
| García Regueiro, Jesusa | 102,96 |
| Garrido Ruiz, M ^a Paz | 336,00 |
| Gayoso Farto, M ^a Carmen | 53,29 |
| Gómez Merino, Angelina | 142,44 |
| Gómez Monge, M ^a Carmen | 226,56 |
| González Garmilla, Begoña | 188,40 |
| Gorospe Abasolo, M ^a Carmen | 367,92 |
| Guevara García, M ^a Elvira | 214,80 |
| Hernández Hernández, M ^a Cruz | 161,76 |
| Herrero Carvajal, M ^a Mercedes | 56,28 |
| Ibarguengoitia Arrien, Amaya | 31,32 |
| Izaguirre Rodríguez, M ^a Aranzazu | 57,36 |
| Izquierdo de la Torre, Francisco Javier | 253,20 |
| Jiménez Mera, M ^a Pilar | 89,28 |
| Jiménez Reina, Manuela | 237,24 |
| Lázaro Rueda, Tránsito | 4,92 |
| Lejarreta Echevarria, M ^a Teresa | 139,92 |
| López Alvarez, M ^a Josefa | 258,36 |
| López Sainz, Monserrat | 52,37 |
| Lozares Manso, M ^a Pilar | 252,84 |
| Luque Casado, Rafael | 308,52 |
| Macho Macho, Domnina | 146,40 |
| Madariaga Gorocica, M ^a Cristina | 213,84 |
| Martín García, M ^a Socorro | 543,12 |
| Martínez Erguido, M ^a Yolanda | 200,88 |
| Mayor Bilbao, M ^a Carmen | 288,36 |
| Mellado Lozano, Juan | 538,08 |
| Mendia Uriarte, Joseba Mirena | 1074,12 |
| Merino Alvarez, Ana María | 257,88 |
| Merino Alvarez, Felisa Piedad | 212,52 |
| Mondina Laguna, M ^a Angeles | 266,88 |
| Monje Martínez, Félix José | 250,20 |
| Monroy González, María | 161,52 |
| Mora Temprano, Ana María | 652,92 |
| Morillo Gotor, M ^a Evangelina | 253,20 |
| Muga Fernández, Alberto | 172,68 |
| Naranjo Saavedra, Angela | 236,04 |
| Nicio Salgado, Amelia | 386,88 |
| Novua Martínez, Teresa | 343,68 |
| Olmo Clavet, Josefina del | 341,64 |
| Orbe Dañobeitia, M ^a Itziar | 234,84 |
| Ortega Alarcía, M ^a Teresa | 316,68 |
| Ortega Usubiaga, M ^a Carmen | 189,60 |
| Palacios Rugama, Prudencio | 207,60 |
| Para Sanz, M ^a del Carmen | 195,60 |

| | |
|--|--------|
| Pariente Oyague, Sixto | 54,72 |
| Peña Hoz, Alicia | 198,72 |
| Peña Zalvidea, M ^a Aranzazu | 51,96 |
| Pérez Dominguez, Benilde | 245,40 |
| Pérez Teja, Pilar | 142,68 |
| Perrino Villa, Milagros | 44,52 |
| Piñero Gutiérrez, José Ignacio | 330,24 |
| Plagaró Orive, M ^a Begoña | 321,36 |
| Rey Lombardia, Prudencia | 313,68 |
| Rico Montes, M ^a Josefa | 119,64 |
| Ríos Villas, M ^a del Pilar | 32,64 |
| Robles Martínez, Pedro Santiago | 238,68 |
| Rodríguez Alvarez, Juana María | 112,56 |
| Rodríguez Perera, José | 368,28 |
| Rojo Buisan, M ^a Pilar | 200,16 |
| Ruiz García, Etelvina | 176,88 |
| Ruiz Martínez, M ^a Pilar | 67,20 |
| Ruiz Peña, Rosario | 199,56 |
| Ruiz Reca, M ^a del Carmen | 300,00 |
| Ruiz-Ruano Monje, Marina | 83,76 |
| Saiz Grande, M ^a Luz | 20,88 |
| Sánchez Barreras, Amelia | 242,04 |
| Sánchez Martín, Marina | 414,24 |
| Santa Eufemia Martínez, Gabriel | 399,36 |
| Santamaría Atucha, M ^a Jesús | 299,76 |
| Sanz Saez, Jeronimo | 602,52 |
| Serrano López de Aguile, Luisa | 429,96 |
| Solar Zorrilla, Carlos Luis | 641,76 |
| Sorozabal Bereciartua, M ^a Teresa | 119,40 |
| Taranco Martínez, Francisco Javier | 251,40 |
| Torre Gazapo, Esperanza de la | 51,24 |
| Urcelay Pedrosa, M ^a Teresa | 182,52 |
| Urruela Fernández, M ^a Cruz | 205,80 |
| Valtierra García, Angela | 258,72 |
| Vargas Martínez, José Luis | 274,68 |
| Vega del Campo, Concepción | 146,64 |
| Vegas Peral, Juan | 648,00 |
| Zabala Delgado, M ^a Mercedes | 218,64 |
| Zaldumbide Oleaga, José | 36,12 |
| Zarraonandia Dobarán, M ^a Jesús | 267,96 |
| Zuazua Anacabe, Purificación | 157,92 |
| Zubiete Mera, Consuelo | 99,60 |

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

PREJUBILACIONES

Durante el tiempo de vigencia de este Convenio Colectivo, la Caja realizará una propuesta de prejubilación o jubilación parcial o Permiso Especial Retribuido al personal de la Obra Social Propia de BBK que cumpla 60 años y cuya fecha de jubilación a los 65 años, según lo dispuesto en el artículo 64 de este Convenio, sea anterior al 31 de diciembre del año 2013, excepto el personal cuya relación con la Caja se configura mediante contratos de trabajo de grupo. En todo caso la Entidad se reserva la facultad de concertar o no concertar, con la persona que desee acogerse a la propuesta, la correspondiente situación según queda referido.

A la persona aceptante de la propuesta, hasta la fecha de su efectiva jubilación total u ordinaria, salvo supuestos de invalidez o fallecimiento, se le garantizará que sus ingresos mensuales totales no sean inferiores al 90% de los haberes brutos que venía percibiendo en la situación anterior. La cuantía de los ingresos establecidos para prejubilación a abonar por la Caja se actualizarán al finalizar el año correspondiente con el diferencial existente entre el IPC previsto que se había utilizado en la base de cálculo y el IPC real a que hace referencia el Convenio Colectivo. Las sucesivas anualidades en situación de prejubilación se actualizarán anualmente en un 2%.

Asimismo se le garantizará, en su caso, el importe correspondiente a las cuotas del Convenio Especial con la Seguridad Social. A tal efecto, se acuerda que la EPSV ZAINZA podrá ser el agente que, mediante las aportaciones a realizar por la Caja, o las subvenciones a que dichas personas tengan derecho, instrumente, en los casos en que proceda, los oportunos pagos, comprometiéndose ambas partes a desarrollar y aprobar a tal efecto las oportunas modificaciones a los Estatutos de esta EPSV.

El programa de esta Disposición Transitoria Primera y los contratos temporales de relevo que en su cumplimiento pudieran tener lugar podrán desarrollarse total o parcialmente acogidos a las normas o programas de sustitución, relevo, o cualesquiera otros que en su momento estén establecidos en la normativa vigente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

(Sin Contenido)

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

APORTACIÓN ESPECIAL Y EXTRAORDINARIA A LA EPSV ZAINZA

En favor de los empleados ingresados en la Entidad como personal fijo de la Obra Social Propia antes del día 31 de Diciembre de 1994 y que permanecían en activo y efectivamente trabajando al 1 de Enero de 2002, la Caja efectuará una aportación especial y extraordinaria a la EPSV ZAINZA que se distribuirá durante los años 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006. Como excepción, si el/la empleado/a se jubilara antes de 2006, esa aportación se distribuirá en el tiempo de forma que no exceda más allá del mes y año en que se produzca su efectiva jubilación.

La referida aportación especial y extraordinaria será de un importe total que sirva para garantizar que, acumulada al fondo que, sin incluir las aportaciones realizadas por el trabajador respectivo ni las aportaciones extraordinarias establecidas en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio, éste tuviera a su favor en la EPSV ZAINZA al 31 de Diciembre de 2001 y a las aportaciones ordinarias que se realicen por la empresa a la EPSV exclusivamente dentro del período de tiempo hasta 31/12/2004 -no las aportaciones ordinarias posteriores-, el fondo resultante alcance al 31 de Diciembre de 2006 al menos una cuantía equivalente al importe de una anualidad del Salario Base de su nivel profesional en dicho año, con el mínimo de 22.232,98 euros (importe referido a 2004 que se incrementará para los años 2005 y 2006 de acuerdo con los apartados 1 y 2 de la Disposición Adicional Primera de este Convenio). En el caso excepcional del empleado que se jubile efectivamente antes de Diciembre de 2006, la referencia del importe de la citada anualidad de Salario Base se tomará según el que corresponda al tiempo de su jubilación, y el momento al que se garantizará que el fondo resultante referido alcance al menos una cuantía equivalente a dicha anualidad de Salario Base, será el mes y año de su jubilación.

DISPOSICIÓN FINAL

El sistema de Clasificación Profesional y el encuadramiento de puestos de trabajo establecidos en los Capítulos II y III del Título II del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, sin perjuicio de lo establecido en esta Disposición Final y en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, al sistema de clasificación profesional y al encuadramiento de puestos de trabajo vigentes en la Obra Social Propia de BBK con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

La Disposición Adicional Tercera de este Convenio, en sus apartados a) y b), relaciona un conjunto de Niveles salariales especiales y Complementos a extinguir, que ostentarán a título personal algunas empleadas o empleados ingresados con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio Colectivo suscrito el 15 de Noviembre de 1996.

ANEXO I - ENCUADRAMIENTO DE LOS ACTUALES PUESTOS DE TRABAJO

Convenio Colectivo de la Obra Social Propia de BBK

| | GRUPO I | GRUPO II | GRUPO III | GRUPO IV |
|----------------|---|--|--|--|
| | Personal Directivo | Personal Técnico | Personal de Oficios Varios | Personal de Servicios Generales |
| Nivel 1 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Direcciones de Reina de la Paz, Ola y Sukarrieta | | | |
| Nivel 2 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dirección de Escuela Infantil ➤ Dirección de Briñas ➤ Maestro/a de Taller de Iturlan ➤ Psicólogo/a | | | |
| Nivel 3 | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsable de Geriatria de Reina de la Paz ➤ Trabajador/a Social ➤ Logopeda ➤ Encargado/a de Iturlan | | |
| Nivel 4 | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Técnico especialista en Educación Infantil ➤ Técnico especialista en Disminuidos Psíquicos ➤ Gestor/a de 3ª Edad ➤ Responsable Administrativo ➤ Monitor/a Sukarrieta | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Encargado Mantenimiento Sukarrieta | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsables de Servicios Generales de Reina de la Paz y Sukarrieta |
| Nivel 5 | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Auxiliar de Geriatria ➤ Auxiliar Administrativo | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personal de Mantenimiento | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Encargado/a Club de Jubilados ➤ Cocinera/o |
| Nivel 6 | | | | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personal de Servicios Varios ➤ Conserje Reina de la Paz ➤ Ayudante de Cocina ➤ Personal de Limpieza |