



# ***NORMATIVA SOCIO-LABORAL***

*IV-V-VI-VII-VIII-IX*

*CONVENIO COLECTIVO*

*NORMATIVA SOCIO-LABORAL*

---

## INTRODUCCIÓN

*El objetivo de este texto –refundición del IV, V, VI, VII, VIII y IX Convenios Colectivos para Caja Vital Kutxa- no es otro que el de facilitar la lectura de la normativa socio-laboral contenida en dichos Convenios, siendo los textos completos y originales de los mismos los que constituyen, en su caso, fuente oficial y legal de la normativa aplicable.*



## ÁMBITO, VIGENCIA, DURACIÓN, Y ABSORCIÓN

(IX Convenio/Título II)

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

(IX Convenio/Art.2º)

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

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

### VIGENCIA, DURACIÓN Y TÉRMINO

(IX Convenio/Art.3º)

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes que lo conciertan y mantendrá su vigencia hasta el día 31/12/2013.

No obstante, esta vigencia se entenderá agotada si con anterioridad a la finalización de dicho periodo fuera sustituido por el Convenio Colectivo de la Entidad Kutxabank, sucesora de la actual Caja Vital Kutxa. De igual forma, si se alcanzase el límite de vigencia indicado sin haberse suscrito el referido convenio colectivo de Kutxabank, se entenderá automáticamente renovado por periodos anuales hasta el momento en que se suscriba el citado convenio, a menos que sea denunciado por escrito por cualquiera de las partes con un mínimo de dos meses de antelación a su vencimiento.

En cualquier caso, el clausulado vigente de los Convenios Colectivos de Caja Vital Kutxa que será de aplicación a la plantilla de dicha Caja que pase a realizar su prestación laboral en la Entidad Kutxabank, resultante del proceso de integración de BBK, KUTXA y VITAL, se mantendrá en vigor hasta que sea sustituido por el Convenio Colectivo de Kutxabank.

En lo referente a los incrementos salariales pactados, los mismos se aplicarán desde el 01/01/2011 hasta el 31/12/2013.

### ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES

(IX Convenio/Art.4º)

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

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



## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### GRUPOS PROFESIONALES

(VII Convenio/Art.7º)

#### 1.- DEFINICIÓN DEL GRUPO PROFESIONAL Y ACCESO A NIVELES

##### A) GRUPO PROFESIONAL DE TÉCNICOS/AS Y DIRECTIVOS/AS

###### TÉCNICOS/AS Y DIRECTIVOS/AS SUPERIORES

Son aquellos que planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de su área de actuación.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar, dentro de su ámbito de actuación, los objetivos generales de la empresa. Toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad empresarial y desempeñan puestos directivos en la misma, con formación universitaria acreditada de grado superior o de grado medio y, en ambos casos, completada dicha formación con una dilatada experiencia profesional.

Su designación, en todos los niveles, será competencia, a propuesta de la Dirección General, de los Órganos de Gobierno de la Entidad. No obstante, las incorporaciones al nivel Básico se realizarán preferentemente por oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

###### TÉCNICOS/AS Y DIRECTIVOS/AS INTERMEDIOS

Sus funciones consisten en llevar a cabo, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, con la responsabilidad de dirigir el trabajo de un conjunto de colaboradores/as, con formación universitaria acreditada de grado medio o superior, o dilatada experiencia adquirida en trabajos análogos.

Se incluirán asimismo a quienes realicen tareas complejas pero homogéneas que, implicando o no mando, exijan un alto contenido intelectual o de especialización.

Al Nivel de Entrada se accederá por oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

Al Nivel Básico se accederá, previo informe propuesta del superior jerárquico y salvo que dicho informe sea desfavorable, al cabo de 4 años de permanencia en el Nivel de Entrada. Al Nivel I se accederá, previo informe propuesta del superior jerárquico y salvo que dicho informe sea desfavorable, a los 4 años de permanencia en el Nivel Básico, a los citados



Niveles Básico y I también podrá accederse por oposición y por concurso-oposición.

A los Niveles II y III se accederá por oposición o concurso-oposición y al Nivel IV por designación de los Órganos de Gobierno de la Entidad, a propuesta de la Dirección General, o, si así lo deciden los Órganos de Gobierno de la Entidad, por oposición o concurso-oposición.

## B) GRUPO DE ASESORES/AS Y COMERCIALES

### ASESORES/AS FINANCIEROS/AS

Son quienes realizan funciones comerciales y de asesoría financiera a la clientela, que exigen iniciativa, cierto grado de autonomía y conocimientos financieros, pudiendo ser ayudados por otros colaboradores en su realización. La realización del trabajo no requiere supervisión constante por parte de su superior jerárquico. El trabajo, básicamente, se realiza con indicación de objetivos por parte de sus superiores.

El Nivel II tendrá un mayor nivel de decisión y responsabilidad que el Nivel I.

En el Nivel III, la supervisión será menor que en los niveles anteriores, necesitando, no obstante, de dicha supervisión en determinados casos en que sea precisa su aprobación, siendo éste el único nivel de entre los Asesores/as Financieros/as que podrá asumir funciones de coordinación de equipos y también, de forma temporal, funciones de dirección de un equipo de trabajo y/o Dirección de Oficina en casos de ausencia de designación de Dirección de Oficina y hasta tanto se produzca dicha designación y en casos de ausencias temporales, efectivas o previsibles, de la Dirección de Oficina superiores a 3 meses continuados, sin perjuicio de lo establecido en los puntos d), e) y f) del artículo 9º de este Convenio.

Al Nivel Básico se accederá al cabo de 2 años en el Nivel de Entrada.

Al resto de niveles se accederá por oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

### COMERCIALES OPERATIVOS

Son quienes generalmente realizan, bajo instrucciones, funciones consistentes en la ejecución de operaciones y tareas de orientación comercial y de atención a la clientela en nuestra Red Comercial de Oficinas y Unidades de Negocio, realizando también el control monetario y administrativo derivado de dichas operaciones. Requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes, estando su responsabilidad limitada por la correspondiente y necesaria supervisión.



A partir del Nivel I podrán realizarse funciones comerciales y de asesoramiento financiero como apoyo a los Asesores/as Financieros/as.

En el Nivel Básico podrán realizarse funciones comerciales básicas y de información financiera como apoyo a los Asesores/as Financieros/as.

Al Nivel Básico se accederá al cabo de 2 años de permanencia en el Nivel de Entrada, al Nivel I se accederá al cabo de 2 años en el Nivel Básico y al Nivel II al cabo de 2 años en el Nivel I.

### C) GRUPO DE ADMINISTRATIVOS/AS

Pertenecen a este grupo quienes realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones y tareas administrativas que, aún cuando se realicen bajo instrucciones, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes, y cuya responsabilidad está limitada por la correspondiente y necesaria supervisión. En general, son funciones y tareas administrativas propias de los Departamentos Centrales, sin perjuicio de que, excepcionalmente, pudieran coexistir este tipo de puestos con los/las Asesores/as Financieros y Comerciales Operativos de las Unidades Comerciales y de Negocio.

A Administrativo Nivel Básico se accederá al cabo de 2 años de permanencia en el Nivel de Entrada, a Administrativo Nivel I se accederá al cabo de 2 años en el Nivel Básico, a Administrativo Nivel II, al cabo de 2 años en el Nivel I. A Administrativo Nivel III y Nivel Superior, se accederá por oposición o por concurso-oposición.

En el Nivel Superior del grupo las funciones se corresponderán con funciones que requieren un mayor grado de especialización del trabajo y, exclusivamente en este nivel, se podrán realizar funciones de coordinación de un grupo de personas de niveles inferiores dentro del grupo.

### D) GRUPO DE SUBALTERNOS

Pertenecen a este grupo el personal subalterno que realiza trabajos ajenos a la actividad financiera propia de la Caja y para los que no se precisa de cualificación.

## 2.- CAMBIO DE GRUPO PROFESIONAL

En los casos de acceso a un Grupo Profesional procedente de otro, con nivel retributivo igual o superior al nivel asignado en el nuevo grupo, se respetará, a título personal, el nivel retributivo de procedencia, incorporándose, no obstante, desde el primer momento en el nuevo grupo a la “carrera profesional” correspondiente a dicho grupo.

La movilidad funcional entre Grupos Profesionales diferentes requerirá, como principio general, el acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, salvo en supuestos excepcionales que concurran causas técnicas u organizativas que lo justifiquen y previa comunicación, con al menos 20 días de antelación,



argumentada suficientemente, a los representantes de los trabajadores/as y tras escuchar a éstos.

### 3.- COBERTURA DE PUESTOS E INGRESOS

#### Grupo Profesional de Técnicos/as y Directivos/as:

A) Las vacantes de puestos de Técnicos/as y Directivos/as Superiores, serán de libre designación de los Órganos de Gobierno de la Entidad. No obstante, las incorporaciones al Nivel Básico se realizarán preferentemente por oposición o concurso-oposición interno u oposición externa.

B) Las vacantes de puestos de Técnicos/as y Directivos/as Intermedios, se cubrirán, bien entre el personal de la plantilla o por cobertura externa, en ambos casos mediante oposición o concurso-oposición, con la excepción del Nivel IV que será de libre designación por los Órganos de Gobierno de la Entidad.

#### Grupo de Asesores/as y Comerciales:

A) Las vacantes de puestos de Asesores/as Financieros/as serán cubiertas, con preferencia entre el personal de la plantilla de la Entidad, mediante oposición o concurso-oposición. En todo caso, el máximo de plazas a cubrir en convocatoria externa será del 25% de las vacantes de dichos puestos. Asimismo, las plazas ofertadas por capacitación en convocatoria interna, según lo contemplado en el artículo 8º de este Convenio , en ningún caso, podrán convocarse externamente.

B) Las vacantes de puestos de Comerciales Operativos serán cubiertas mediante oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

#### Grupo de Administrativos/as:

Las vacantes de puestos del grupo de Administrativos/as serán cubiertas, asimismo, mediante oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

### PLANTILLAS

(VII Convenio/Art.8º)

El número de personas que integran el Grupo de Técnicos/as y Directivos/as en sus distintos niveles no podrá ser inferior al 10% del total de plantilla de empleados/as.

Respecto de la plantilla que conforman los grupos de Asesores/as Financieros y Comerciales Operativos y Administrativos/as, la Caja, mediante las oportunas oposiciones o concursos-oposiciones, se garantizará la cobertura de los siguientes porcentajes de plazas:



- El 4% de la plantilla que conforman los/las Asesores/as Financieros, se reservará para los Asesores/as Financieros Nivel III por capacitación.
- El 14% de la plantilla que conforma el Grupo de Asesores/as Financieros y Comerciales Operativos, se reservará para los Asesores/as Financieros Nivel II por capacitación.
- El 10% de la plantilla que conforman los/las Asesores/as Financieros Niveles Básico y de Entrada, y los/las Comerciales Operativos, se reservará para los Asesores/as Financieros Nivel I por capacitación.
- El 15% de la plantilla que conforma el Grupo de Administrativos/as se reservará a los Administrativos de Nivel Superior por capacitación. Y el 3% de la plantilla que conforma el Grupo de Administrativos se reservará a los Administrativos Nivel III por capacitación.

A los efectos de la aplicación del presente artículo, se parte de la siguiente situación de plantilla:

- Total Asesores/as Financieros, al 31/12/2003: 158
- Total Comerciales Operativos, al 31/12/2003: 190
- Total Administrativos/as, al 31/12/2003: 131

A) Grupo Asesores/as y Comerciales:

	<u>Plazas cubiertas por capacitación:</u>	
	<u>al 31/12/2003:</u>	<u>Vacantes 2004:</u>
Asesores F. N.III	29	0
Asesores F. N. II	43	6
Asesores F. N. I	12	7

B) Grupo Administrativos/as:

	<u>Plazas cubiertas por capacitación:</u>	
	<u>al 31/12/2003:</u>	<u>Vacantes 2004:</u>
Administrativos N. Superior	17	3
Administrativos N. III	0	4

## OFICINAS

(VII Convenio/Art.9º)

(VIII Convenio/Art. 26º y 34º)

a) La Dirección de Oficinas de 20 o más empleados/as tendrá, como mínimo, Nivel II de Técnicos y Directivos Intermedios. Asimismo contarán con una Subdirección de Oficina que, perteneciendo a Técnicos/as y Directivos/as Intermedios, tendrá, como mínimo, Nivel de Entrada y realizará, además de las funciones propias de su Grupo y Nivel, las de coordinación del equipo que forma la Oficina y las sustituciones de la Dirección de la misma en todo momento que sea necesario.



b) La Dirección de Oficinas de entre 8 y 19 empleados/as tendrá, como mínimo, Nivel I de Técnicos y Directivos Intermedios. Asimismo, contarán con una Subdirección de Oficina que, perteneciendo al Grupo de Asesores/as Financieros y Comerciales Operativos, será, como mínimo, Asesor/a Financiero Nivel III y realizará, además de las funciones propias de su Nivel, las de coordinación del equipo que forma la Oficina y las sustituciones de la Dirección de la misma en todo momento que sea necesario.

c) La Entidad designará en cada caso, de entre el Grupo de Técnicos/as y Directivos/as y de entre los/las Asesores/as Financieros Nivel III, para el cargo de Subdirección de Oficina. En caso de no contar, a juicio de la Entidad, con el personal idóneo para la función de entre los/las Técnicos/as y Directivos/as de Nivel de Entrada o superior y de entre los Asesores/as Financieros Nivel III, se convocará oposición o concurso-oposición interno para el acceso a la función.

d) Para los empleados/as de la Caja que, sin estar encuadrados en el grupo de Técnicos y Directivos, sean nombrados como Directores/as de Oficina en aquéllas cuya plantilla fija sea de 1 ó 2 empleados/as, se establece el Nivel II de Asesor/a Financiero/ a y el acceso al Nivel III de Asesor/a Financiero/a, a los tres años de permanencia en la función de dirección de Oficina y en el citado Nivel II, previo informe propuesta del superior jerárquico y salvo que dicho informe sea desfavorable.

e) Para los empleados y empleadas de la Caja que, sin estar encuadrados en el Grupo Profesional de Técnicos y Directivos, estén al frente de Oficinas, se establece un Plus por dicho concepto, según importe correspondiente en escala de pluses vigente.

Asimismo, corresponderá el abono de las percepciones económicas por el concepto de Plus de Oficinas a que sean acreedores quienes, por circunstancias determinadas, sustituyan a los/las Directores/as de Oficina, con la excepción de los/las Asesores Financieros N.III que se designan en el apartado b) de este artículo, salvo que se trate de sustituciones de más de 2 meses en cómputo anual y a jornada completa, en cuyo caso sí corresponderá el abono de dicho Plus de Oficinas.

f) Corresponderá aplicar el supuesto de plus de sustitución de la Dirección de Oficina en jornadas de tarde, con un importe del 50% del importe correspondiente en escala de pluses vigente. Respecto de las jornadas continuadas de mañana, se aplicará la sustitución con el 100% del Plus. Y en cuanto a aquellas sustituciones de jornadas partidas, corresponderá el 50% a la de mañana y el 50% a la de tarde. Todo ello de conformidad con lo establecido en el apartado e) anterior.

g) Asimismo se acuerda que, para la fecha de conclusión de la vigencia de este Convenio Colectivo no existirán en la Red Oficinas con un solo empleado/a. A tal efecto, la Caja se compromete a poner los medios necesarios para dicho cumplimiento. Si por aplicación de este acuerdo, resultasen afectadas las retribuciones salariales por complementos de puesto de alguno/a de los empleados/as adscritos a dichas Oficinas a la firma de este Convenio, se mantendrán a título personal dichos complementos.

En relación con la aplicación de lo acordado en el párrafo anterior, que ha resultado en los llamados “pareos de Oficina”, éstos se llevarán a cabo dando prioridad al mejor servicio de atención a la clientela, en base a las necesidades y





volumen de negocio de cada Municipio, sin menoscabo de la seguridad de los empleados/as adscritos a estas Oficinas.

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

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

## GRUPOS Y NIVELES

(VII Convenio/Art.10º)

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la denominación de grupos y niveles para el personal de nuevo ingreso y/o personal de la plantilla actual que acceda a nuevos puestos mediante promoción profesional, conforme se determina en el artículo 7º del VII Convenio, será como sigue:

### GRUPO: TÉCNICOS Y DIRECTIVOS

#### A) TÉCNICOS Y DIRECTIVOS -NIVEL SUPERIOR

T/D- NIVEL V  
T/D- NIVEL IV  
T/D- NIVEL III  
T/D- NIVEL II  
T/D- NIVEL I  
T/D- NIVEL BÁSICO

#### B) TÉCNICOS Y DIRECTIVOS - NIVEL INTERMEDIO

T/D - NIVEL IV  
T/D - NIVEL III  
T/D - NIVEL II  
T/D - NIVEL I  
T/D - NIVEL BÁSICO  
T/D - NIVEL ENTRADA

### GRUPO: ASESORES FINANCIEROS Y COMERCIALES

#### A) ASESORES FINANCIEROS

Asesor Financiero NIVEL III  
Asesor Financiero NIVEL II  
Asesor Financiero NIVEL I  
Asesor Financiero NIVEL BÁSICO  
Asesor Financiero NIVEL ENTRADA



## B) COMERCIALES OPERATIVOS

Comercial Operativo NIVEL II  
Comercial Operativo NIVEL I  
Comercial Operativo NIVEL BÁSICO  
Comercial Operativo NIVEL ENTRADA

## GRUPO ADMINISTRATIVOS

Administrativo Nivel Superior  
Administrativo Nivel III  
Administrativo N.II  
Administrativo N.I  
Administrativo N. BÁSICO  
Administrativo N. ENTRADA

## GRUPO PERSONAL SUBALTERNO

Subalterno

## UNIDAD MÓVIL DE SERVICIO A LA CLIENTELA

(VII Convenio/Art.26º)

Se acuerda que, a los efectos de condiciones laborales del personal adscrito a dicha Unidad, la Unidad Móvil de Servicio a la Clientela dependiente de la Oficina de Zona correspondiente, dichas condiciones serán iguales a las que corresponda a una Oficina de la Red de Particulares.

## APERTURA DE NUEVAS OFICINAS EN ZONA MADRID

(VII Convenio/Art.29º)

En los supuestos de apertura de nuevas Oficinas o existencia de plazas vacantes en la Zona de Madrid y antes de proceder a la convocatoria externa de dichas plazas, se procederá a realizar un ofrecimiento de traslado al personal fijo de plantilla de la Caja en dicho momento, traslado que podrá solicitarse por tiempo indefinido o por plazo de 2 o más años, en cuyo caso se garantizará el retorno a la zona de origen una vez concluido dicho plazo.

Se concederán dichos traslados previa consideración, a juicio de la Caja, de la idoneidad para la función que se trate.

## DIRECCIÓN DE OFICINAS

(VI Convenio/Art. 15º)

Para los empleados/as de la Caja que, sin tener la categoría de Jefes, estén al frente de Oficinas, se establece la categoría profesional de Oficial 1º a los 3 años de permanencia en la función de dirección de Oficina, previo informe favorable del desarrollo de la función de su superior jerárquico; y la categoría de Oficial Superior, a los siguientes tres años de permanencia en la función de dirección de Oficina como Oficial 1º, asimismo, con informe favorable del superior jerárquico.



## JORNADA, PERMISOS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

### JORNADA LABORAL

(VII Convenio / Art.17°)

(VIII Convenio / Art.12° y Art.16°)

1.- Queda fijada la jornada anual efectiva de trabajo en 1.572 horas, siendo así que las condiciones económicas acordadas en este Convenio se corresponden con una jornada efectiva de trabajo de 1.572 horas anuales.

2.- Queda establecida la jornada continuada durante todo el año.

3.- Con el personal indispensable se atenderá al público en la forma y modo seguidos por cualesquiera otros establecimientos u organismos que practiquen dentro de la localidad operaciones de ahorro y crédito en sus diversas formas, si éstos tuvieran distinto horario, o si lo estimase conveniente la Caja, previa negociación con el Comité de Empresa, negociación que tendrá como límite máximo una duración de 15 días, y posterior acuerdo con el personal afectado.

En el caso de no existir acuerdo con el Comité de Empresa en el período de 15 días de negociación citado, éste tendrá un plazo máximo de 15 días para emitir informe que será previo al inicio de los mecanismos para la puesta en marcha del nuevo horario. Previamente a la emisión del informe por parte del Comité, éste conocerá las circunstancias que han motivado la decisión del nuevo horario, así como los mecanismos de selección del personal afectado, sin perjuicio de que la oferta sea universal a toda la plantilla, siendo la Caja la que decida en función de la idoneidad a la función. Asimismo, las condiciones, tanto económicas como laborales del personal afectado serán similares a las contempladas para este tipo de jornadas en el presente Convenio Colectivo.

4.- Quedan establecidos los horarios especiales, reflejados en el punto 8 de este artículo, en el artículo 12 del VI Convenio y en los artículos 14 y 16 del V Convenio Colectivo.

5.- Los empleados/as de plantilla en régimen de jornada continuada trabajarán 7 sábados al año.

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

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

De considerarse necesario a juicio de la Caja y con el objetivo de prestar el debido servicio a la clientela, con el personal adscrito a la jornada continuada y/o adscrito a la jornada partida de mañana y tarde, adherido voluntariamente, podrán trabajarse hasta un máximo de 15 sábados por persona respecto del personal adscrito a la jornada continuada y hasta un máximo de 8 sábados respecto el personal adscrito a la jornada partida de mañana y tarde.



Como compensación económica se pacta un plus de sábado por sábado trabajado sobre los 7 señalados para el personal de jornada continuada o para los realizados por el personal de jornada partida.

La Caja se reserva la facultad de elección de entre el personal adherido a dicho sistema de voluntarios de sábado, atendiendo a la idoneidad para la función.

6.- Queda establecida la libranza de todos los sábados comprendidos entre el 1 de Abril y el 30 de Septiembre, ambos inclusive.

7.- Respecto de la jornada diaria, ésta estará comprendida entre las 7,50 y las 14,50 horas y entre las 8,20 hasta las 15,20 horas, (30 minutos de flexibilidad) y, en todo caso, una jornada máxima diaria continuada de 7 horas, de lunes a viernes, y una jornada de 5 horas 30 minutos en los sábados que no se libre.

8.- Jornada partida de mañana y tarde:

a) Red de Oficinas de Banca de Particulares:

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

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

b) Banca Corporativa:

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

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

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

- Gabinete Comercial, en los servicios de Riesgos y Gestión, con una persona en cada uno de ellos.
- Administración de Activo y Riesgos-Firma Notarías, con una persona.



- Servicio de Incidencias, en el Departamento de Procesos Operativos, con una persona.
- Unidad Móvil de Servicio a la Clientela.

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

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

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

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

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

*Mañana: De 8,10 a 14,40 horas.*

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

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

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

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

*Sábados: Libres todo el año.*

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

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

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

*Mañana: De 8,40 a 14,25 horas.*

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

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



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

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

*Sábados: Libres todo el año.*

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

*Mañana: De 8,20 a 14,25 horas.*

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

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

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

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

*Sábados: Libres todo el año.*

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

*Mañana: De 8,10 a 14,40 horas.*

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

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

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

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

*Sábados: Libres todo el año.*

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

*Mañana: De 8,00 a 14,50 horas.*

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

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

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

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

*Sábados: Libres todo el año.*

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

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

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



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

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

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

#### 9.-Jornadas Especiales:

Los días:

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

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

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

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

#### 10.- Libranzas

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

#### 11.- Jornada especial Secretarías de Presidencia y Dirección General

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



## COMISIÓN PARITARIA ESTUDIO JORNADA

(VIII Convenio / Art.14º)

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

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

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

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

## JORNADA DEL SERVICIO DE MERCADO DE DINERO EN EL DEPARTAMENTO DE TESORERÍA.

(V Convenio/Art.14º)

(VII Convenio / Art 17º -12)

(VIII Convenio/Art.13º)

Se acuerda una jornada en el Servicio de Mercado de Dinero en el Departamento de Tesorería, de lunes a viernes, todo el año, del modo y especificaciones siguientes:

### A) Jornada del servicio de gestión de operaciones:

**1.-** La jornada para este servicio estará comprendida entre las 8 y las 18 horas, y las jornadas laborales de los empleados y empleadas afectados/as será la siguiente:

-Lunes a Viernes: jornada de mañana y tarde.





1.- Los días de jornada partida:

Mañana: De 8 a 13.30 horas (10 min. flexibilidad)

Tarde: De 15 a 18 horas (10 min. flexibilidad)

2.- Los días de jornada continuada: El horario normal de jornada continuada en la Caja.

-Sábados: libres durante todo el año.

-Jornada efectiva máxima anual: 1572 horas.

**2.-** Esta jornada se determina como necesaria para la Entidad, toda vez que se establece la misma a requerimiento, de obligado cumplimiento, del Banco de España, y afecta a los empleados y empleadas adscritos/as al citado servicio y a otros/as, en un futuro, interesados/as en el traslado a estos puestos desde otros Departamentos de la Caja, siempre que acredite, a juicio de la Caja, la debida idoneidad para la función requerida.

**3.-** El personal de plantilla que acceda a esta jornada tendrá como compensaciones las siguientes:

- a) En compensación del exceso de horario anual, se establecen 12 días de los de jornada continuada de libranza al año, adicionales a las vacaciones reglamentarias y que se disfrutarán en función de las necesidades del servicio y con la conformidad de la Jefatura inmediata.
- b) Por otra parte, en cuanto a las jornadas festivas locales o específicas de Convenio Colectivo y que por necesidades del servicio se realice éste, serán compensadas con dos días de libranza. Y en el supuesto de jornadas especiales de media fiesta efectivamente trabajadas en horario partido, se compensará con un día de libranza. Las libranzas citadas serán en días de jornada continuada y disfrutadas en función de las necesidades del servicio y con la conformidad de la Jefatura inmediata.
- c) Las libranzas referidas en los apartados a) y b) serán, sin perjuicio de que lo sean de acuerdo a las necesidades del servicio, siempre efectivamente disfrutadas.

Asimismo, el personal de plantilla a la fecha de la firma de este Convenio, tendrá como compensación económica el complemento de puesto de jornada partida denominado Plus de dedicación.

4.- La Caja aceptará la solicitud de traslado formulada por el empleado o empleada afecto a esta jornada, siempre y cuando hubiere una solicitud recíproca de traslado hacia el Departamento de Tesorería y para esta jornada que en este artículo se determina, si reúne dicha solicitud recíproca los requisitos de idoneidad, a juicio de la Caja, para dicho puesto. Y en el supuesto de no ser posible el cambio o no se diera la existencia de solicitud recíproca, la Caja se compromete a que, tanto en la primera solicitud de traslado hacia el Departamento de Tesorería que hubiese posteriormente, como con personal de nuevo ingreso de existir éste, quede facilitado el traslado solicitado, de tal forma que, tras la solicitud de traslado, el primer nuevo ingreso que se produzca en la Entidad lo sea para el Departamento de Tesorería y para la sustitución del interesado/a en dicho traslado.



El compromiso de traslado aludido afecta al personal de plantilla a la fecha de la firma de este Convenio.

5.- El trabajo se prestará en régimen de turnos, de tal forma que, al menos, una persona atienda el servicio de tarde. Por consiguiente, este acuerdo afecta a las 3 personas adscritas hoy a este servicio y a los que, en el futuro, integren el mismo.

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

7.- De modificarse en un futuro el sistema de turnos o el número de personas adscritas al Servicio, se reordenará y adecuará a la jornada máxima anual el horario establecido en el punto nº 1 de este apartado A), así como, en su caso, el importe del Plus señalado en el punto 3 de este mismo apartado, todo ello en negociación conjunta de la representación de la Caja y la representación Social.

#### B) Jornada del servicio de administración de operaciones:

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

2.- Esta jornada se determina como necesaria para la Entidad, toda vez que se establece la misma a requerimiento, de obligado cumplimiento, del Banco de España, y a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con la Caja los empleados y empleadas adscritos/as al citado servicio y no incluidos en el punto 3 siguiente y otros/as interesados/as de otros Departamentos de la Caja, siempre que acrediten, a juicio de la Caja, la debida idoneidad para la función requerida.

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

a) Jornada continuada: De 7 a 15 horas.

1 persona de 7 a 14 horas.

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

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

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

#### Festivos Banco Central Europeo-Banco de España

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

Sábados: Libres todo el año.



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

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

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

4. En los supuestos de ausencia por vacaciones, permisos reglamentarios, incapacidad temporal en su caso, etc., del personal afecto a la jornada señalada en el punto 3 anterior, les sustituirá quien de entre los empleados/as adscritos al servicio y no afectados por dicha jornada partida se adhieran o se hubiesen adherido a realizar estas sustituciones, en cuyo caso se redistribuirá su horario diario de 7 horas cubriendo el de jornada de mañana de 7 a 8 horas, en su caso, y el de tarde anteriormente descrito.

En el supuesto de dichas sustituciones, se recibirán las mismas compensaciones económicas y de libranza que las descritas en los puntos 3-a) y 3-c) del apartado A) anterior en la parte proporcional que corresponda.

## HORAS EXTRAORDINARIAS

(IV Convenio/Tít.V/13)

La representación de la Entidad manifiesta su disposición e intencionalidad de tender hacia una supresión total de las horas extraordinarias, dejando el volumen de las mismas dentro de los límites de las mínimas precisas para casos excepcionales.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 40 al año por empleado.

Asimismo se tenderá a que la compensación por horas extraordinarias lo sea en tiempo de descanso retribuido (días libres. No obstante las horas extras podrán ser retribuidas, siempre a juicio de la Entidad, y en caso de que por necesidades del servicio no se puedan compensar como tiempo de descanso.

La información al Comité de Empresa sobre la realización de horas extraordinarias se realizará de forma nominal, mensual, por departamento, indicando número de horas y si las mismas han sido compensadas con tiempo de descanso o retribuidas.



## REDUCCIÓN DE JORNADA

(V Convenio / Art.16°)

Asimismo, se establece la posibilidad de que los empleados y empleadas de la Entidad puedan optar voluntariamente por una jornada reducida con minoración salarial proporcional a la misma. Si dicha reducción fuera igual o superior al 40% y la jornada de trabajo reducida cubriese al menos íntegramente las tardes, se percibirá una bonificación del 10% sobre la retribución salarial anterior, que se añadirá a la proporción resultante de reducir su jornada. Todo ello sin perjuicio de aceptar reducciones de jornada inferiores al 40%.

## PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS

IV Convenio/Tit.V/19

VI Convenio/Art. 13°

VIII Convenio / Art.17 y 18°

IX Convenio / Disposición adicional 1ª

### **Permisos retribuidos**

El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio. Asimismo, podrá disfrutar de este permiso por el inicio de una convivencia estable, debiendo presentar en el plazo de dos meses, a partir del permiso, un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde los interesados tengan establecida su residencia. Este permiso no podrá volver a disfrutarse en un plazo de 4 años.
- b) La empleada, 17 semanas por gestación, alumbramiento y lactancia, que podrán ser distribuidas libremente por la interesada con la condición de que, al menos, 45 días naturales sean disfrutados después del alumbramiento. Si el parto fuera múltiple, el permiso tendrá una duración de 150 días naturales.  
En caso de adopción, permiso maternal o paternal de 30 días naturales a contar desde la llegada del adoptado. En el supuesto de que el adoptado sea menor de un año de edad, tendrá derecho a un permiso de 10 semanas, siéndole de aplicación si por edad le correspondiera, el apartado j) de estas normas.
- c) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo o en caso de adopción, siempre que no se haya disfrutado del permiso señalado en el punto anterior. Si el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o si tuviera lugar a más de 60 Km. dará lugar a una ampliación del permiso en dos días.
- d) Dos días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento a más de 60 kilómetros al efecto, el plazo será de cuatro días.



También se entenderán como enfermedad grave, a los efectos de estos permisos, las operaciones quirúrgicas realizadas bajo anestesia general. En los casos de anestesia local, se podrá disfrutar de estos permisos, siempre y cuando medie certificación médica de la necesaria asistencia del cuidado de terceras personas para la recuperación del enfermo. Se computarán en este apartado la recuperación de intervención quirúrgica cuando se precise tanto hospitalaria como extrahospitalaria.

El apartado d) anterior se hace extensivo al empleado/a respecto de la persona con la que conviva constituyendo pareja de hecho, siempre y cuando exista y hayan presentado previamente a su disfrute un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde la pareja tenga establecida su residencia. Este permiso no podrá volver a disfrutarse para diferente convivencia en un plazo de 4 años.

- e) El/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido de dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al empleado afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores-Ley 8/1980. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Un día natural por matrimonio de ascendiente, descendiente o hermano, hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.
- j) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de diez meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra



actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

- l) También el empleado tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- m) El/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido de un día hábil en caso de nacimiento de nieto/a.

### **Permisos no retribuidos**

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

- A) Se concederán permisos no remunerados por motivos y circunstancias debidamente justificadas tales como:
  - 1.- Para la total recuperación física y anímica del empleado/a, derivada del fallecimiento de con quien se haya convivido.
  - 2.- Para atender al cónyuge y familiares de primero y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación.
  - 3.- Para preparación de oposiciones internas de la Institución.
  - 4.- Para preparación de exámenes y tesis sobre estudios reconocidos por la Caja.
  - 5.- Para otros casos y circunstancias de notable interés.

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

- Deberán solicitarse a través de la Jefatura respectiva, aportando certificados o documentos que motiven y justifiquen la petición.
- Se podrán solicitar una vez cada dos años.
- El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones.
- Durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad del empleado/a en la Caja.
- El período de disfrute será por un máximo de seis meses, en cualquier caso.

- B) Asimismo, podrá solicitarse permiso sin remuneración, por plazo máximo de 30 días naturales por año, con un mínimo de 10 días y un máximo de 2 veces/año, sin alegación de causa.

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

- Se solicitará a través de la Jefatura respectiva.



- El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones.
- Durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad del empleado/a en la Caja.
- Quedan excluidos de estos permisos los meses de Julio y Diciembre.
- Estos permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de un mes, salvo casos de urgencia o gravedad de las circunstancias que concurran.

Los permisos no retribuidos contemplados en este artículo no podrán exceder, en fechas coincidentes, del 2% de la plantilla total de la Caja en cada momento y siempre que no coincida más de una persona en esta situación por Departamento u Oficina. Este porcentaje máximo del 2% de la plantilla podrá ampliarse en casos excepcionales, a juicio de la Caja.

La Empresa, para paliar la falta de personal que por razón de estos permisos no retribuidos pueda ocasionarse en las plantillas de los departamentos, podrá hacer uso de la modalidad de contratación a tiempo parcial prevista legalmente.”

### **Ausencia de un día por enfermedad**

En el supuesto de ausencia de 1 día por enfermedad del empleado, no se considerará la obligatoriedad de presentación del parte de baja oficial por I.T., salvo que expresamente sea requerido para ello por parte de la Caja.

No obstante en caso de no presentación del citado parte de baja por I.T., el empleado estará obligado a comunicar el motivo de su ausencia, en ese mismo día, a los Servicios Médicos de Empresa.

### **VACACIONES**

(IV Convenio/Tit.V/35)

(VIII Convenio/ Art. 21º)

Todo el personal, sea cual fuere su categoría laboral y antigüedad, a partir de 1997, disfrutará anualmente de 29 días hábiles de vacaciones, quedando fijada la jornada anual efectiva de trabajo en 1.572 horas.

La Entidad establecerá para cada Oficina el cuadro de vacaciones del personal afecto a ellas, cuidando que los Servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquél.

En los turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. A estos efectos se computarán los hijos en período de escolarización obligatoria. Si no hubiera empleados en esta situación, se resolverá la preferencia, dentro de la categoría, a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la Entidad.

La preferencia a favor de los empleados con responsabilidades familiares no implica la elección de un turno determinado, sino únicamente la preferencia a su disfrute dentro de los límites de los períodos de vacaciones escolares; respetando este requisito, la elección de turno concreto dentro de dicho período se resolverá, dentro



de cada categoría, en favor de la mayor antigüedad en la Entidad, aunque los empleados solicitantes no tengan hijos en edad escolar.

En las Oficinas cuya Organización por secciones y la extensión de su plantilla lo permita, se hará un cuadro por sección, sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos en orden al problema general de la Oficina.

Las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Caja menos de un año serán concedidas en proporción al total de días trabajados en el año. Se seguirá idéntico criterio con el personal más antiguo que, por servicio militar u otras causas, interrumpa su trabajo dentro del año, computándose a este efecto solamente los días en que hubiera efectuado la jornada legal.

Se acuerda el derecho al disfrute mínimo de 15 días naturales continuados de las vacaciones reglamentarias en el período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

Asimismo, los sábados comprendidos entre el 1 de Abril y el 30 de Septiembre ambos inclusive, tendrán la consideración de no hábiles a los efectos del cómputo de vacaciones.

Por otra parte, se procurará, por armonizar los intereses de ambas partes, que por los Jefes de Departamento se dé respuesta a las solicitudes de vacaciones con una antelación prudencial, del mismo modo que, por parte de los empleados, se procurará que dichas solicitudes se hagan también con la suficiente antelación.

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

## EXCEDENCIAS

(IV Convenio/Tit.V/11)

(VIII Convenio/ Art. 15º)

El personal que se encuentre en situación de excedencia y que haya pedido su reingreso en tiempo y forma reglamentarios, tendrá derecho a dicho reingreso antes de un año de haberlo demandado, una vez finalizado el plazo o período solicitado.

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

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





## INGRESOS, ASCENSOS Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

### INGRESOS Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

(VII Convenio/ Art. 7.3)

#### Grupo Profesional de Técnicos/as y Directivos/as:

A) Las vacantes de puestos de Técnicos/as y Directivos/as Superiores, serán de libre designación de los Órganos de Gobierno de la Entidad. No obstante, las incorporaciones al Nivel Básico se realizarán preferentemente por oposición o concurso-oposición interno u oposición externa.

B) Las vacantes de puestos de Técnicos/as y Directivos/as Intermedios, se cubrirán, bien entre el personal de la plantilla o por cobertura externa, en ambos casos mediante oposición o concurso-oposición, con la excepción del Nivel IV que será de libre designación por los Órganos de Gobierno de la Entidad.

#### Grupo de Asesores/as y Comerciales:

A) Las vacantes de puestos de Asesores/as Financieros/as serán cubiertas, con preferencia entre el personal de la plantilla de la Entidad, mediante oposición o concurso-oposición. En todo caso, el máximo de plazas a cubrir en convocatoria externa será del 25% de las vacantes de dichos puestos. Asimismo, las plazas ofertadas por capacitación en convocatoria interna, según lo contemplado en el artículo 8º de este Convenio , en ningún caso, podrán convocarse externamente.

B) Las vacantes de puestos de Comerciales Operativos serán cubiertas mediante oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

#### Grupo de Administrativos/as:

Las vacantes de puestos del grupo de Administrativos/as serán cubiertas, asimismo, mediante oposición cuando la convocatoria sea externa y mediante oposición o concurso-oposición, a juicio del Tribunal Calificador, cuando la convocatoria sea interna.

(V Convenio / Art.18).

Para el personal que ingrese en la Entidad a partir de la fecha de la firma de este V Convenio Colectivo en la categoría de Auxiliar, el ingreso se efectuará por la categoría de "Auxiliar D", permaneciendo en ella durante 2 años, al cabo de los cuales se pasará automáticamente a la escala de "Auxiliar C", (hasta ahora llamada "Auxiliar de entrada") permaneciendo en ella durante 2 años, al cabo de los cuales se pasará automáticamente a la escala de Auxiliar B y a los 2 años de permanencia en esta última, se pasará a la de "Auxiliar A". A partir de dicha escala, se comenzarán a devengar trienios.



El mismo sistema se aplicará, en su caso, al personal informático que ingrese a partir de la fecha de la firma del presente Convenio en las categorías de Operador, Programador, Procesos Operativos, Planificación, Operador de Red y Programador de Microinformática, cuyas equivalencias retributivas con la escala administrativa vienen determinadas en el artículo 28 del título V, del IV Convenio Colectivo.

Las convocatorias para la provisión de plazas de Auxiliares de carácter externo estarán sujetas a las normas legales de contratación vigentes, así como a las condiciones y requisitos exigidos en cada momento por la Entidad, representada en el Tribunal Calificador correspondiente.

Asimismo, los contratos del personal de nueva entrada se harán siempre con la obligatoriedad de realización de jornada partida de mañana y tarde, con 4 tardes semanales y libranza de sábados, o exclusivamente de tarde de tratarse de jornadas parciales, dependiendo de la jornada que se realiza en el Departamento o servicio a que es destinado/a el empleado/a, jornada que realizará por el tiempo que dure su adscripción a dicho Departamento o servicio.

### Subalternos

Los Subalternos estarán en posesión del certificado de estudios primarios y superarán las pruebas de aptitud que les capacite para ejercer sus funciones.

Los Conserjes y Subconserjes, en su caso, serán elegidos entre los Subalternos de la Caja que acrediten su capacidad mediante concurso de méritos o prueba de aptitud. La igualdad de méritos será resuelta en favor de la mayor antigüedad en la Institución.

Los Botones cumplidos los dieciocho años de edad y dos de servicios ascenderán, automáticamente, a Ordenanzas.

Los Subalternos podrán concurrir a todas las pruebas de aptitud que celebre la Caja, tanto de carácter general como restringido.

## OPOSICIONES Y CONCURSOS

VII Convenio / Art.11º

VIII Convenio / Art.28º

### 1. El Tribunal Calificador

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

El Tribunal Calificador estará compuesto por:

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



El Tribunal Calificador establecerá:

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

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

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

A los efectos de lo contemplado en este articulado, se establece la siguiente definición:

- A) **CONCURSO-OPOSICIÓN:** Se denominarán así a las convocatorias internas para la cobertura de plazas en las que, además de las diferentes pruebas de valoración profesional que puedan establecerse para cada convocatoria, se establezcan, para los/las aspirantes, valoraciones adicionales por méritos adquiridos en la propia Caja, por ejemplo: años de servicio en la Entidad y experiencia en puestos anteriores. Esta valoración de méritos tendrá una puntuación entre un 10% y un 20%.
- B) **OPOSICIÓN:** Se denominarán así a los procesos de selección, mediante convocatorias internas o externas, en los que no se establezcan valoraciones adicionales por méritos adquiridos en la propia Caja.

En todo caso, será el Tribunal Calificador designado para cada convocatoria interna quien determinará si se realiza oposición o concurso oposición.

## 2. Formación Continua

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

- Técnicas de Venta y atención al cliente.
- Aspectos Jurídicos de las operaciones en la sucursal.



- Contabilidad y Análisis de Balances.
- Productos Financieros.
- Fiscalidad de los Productos Financieros.

### 3. Formación específica

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

### 4. Convocatorias Internas

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

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

##### ➤ Pruebas profesionales de conocimientos

- Plazo  
Se establece un plazo mínimo de 2 meses desde la publicación de la convocatoria, hasta la fecha de realización de las pruebas de conocimientos. No obstante, este período de tiempo, en circunstancias especiales, podrá ser inferior, mediando en este caso informe previo favorable del Comité de Empresa.
- Formación continua  
Por asistencia y aprovechamiento en los cursos de formación continua especificados en el apartado 2, se podrá obtener una puntuación máxima de 20 puntos.  
La valoración individualizada de cada aspirante por la citada formación la obtendrá el Tribunal Calificador, previo informe emitido por la/s persona/s a cuyo cargo haya estado la impartición de dicha formación, con la supervisión de la Jefatura de Formación de la Caja.
- Pruebas de conocimientos  
En lo que respecta a las pruebas de conocimientos de estas convocatorias, dichas pruebas versarán sobre las materias que se especifican a continuación:

##### Para las convocatorias de Asesores Financieros:

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



Para las convocatorias de Administrativos:

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

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

Puntuaciones

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

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

➤ Pruebas psicoprofesionales de aptitud al puesto

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

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

➤ Otras pruebas y puntuaciones

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

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



prueba con carácter voluntario, por la cual se podrá obtener una puntuación adicional máxima de 0,25 puntos.

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

El mismo sistema se seguirá en las de Administrativos, que serán conjuntas para las plazas de Administrativo N.Superior y N.III, siendo la asignación de plazas por el orden de la puntuación total obtenida y de conformidad con el número de puestos vacantes, ocupándose en primer lugar las plazas de Administrativos N.Superior. y seguidamente, las de Administrativos N.III, en su caso.

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

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

➤ Pruebas profesionales de conocimientos

- Plazo  
Se establece un plazo mínimo de 2 meses desde la publicación de la convocatoria, hasta la fecha de realización de las pruebas de conocimientos. No obstante, este período de tiempo, en circunstancias especiales, podrá ser inferior, mediando en este caso informe previo favorable del Comité de Empresa.
- Formación continua  
Por asistencia y aprovechamiento en los cursos de formación continua especificados en el apartado 2 de este artículo, se podrá obtener una puntuación máxima de 20 puntos.  
La valoración individualizada de cada aspirante por la citada formación la obtendrá el Tribunal Calificador, previo informe emitido por la/s persona/s a cuyo cargo haya estado la impartición de dicha formación, con el visto bueno del Jefe de Formación de la Caja.
- Pruebas de conocimientos  
En lo que respecta a las pruebas de conocimientos de estas convocatorias, dichas pruebas versarán sobre las materias que se especifican a continuación:
  - Técnicas de venta y Atención al Cliente.
  - Productos y Servicios de Caja Vital Kutxa.
  - Fiscalidad de Productos.



- Control de Gestión.
- Análisis de Riesgo de las operaciones bancarias.
- Derecho Civil y Mercantil, aplicado a la operatoria de Cajas de Ahorros.
- Gestión de Recursos Humanos.

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

### Puntuaciones

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

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

#### ➤ Pruebas psicoprofesionales de aptitud al puesto

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

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

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

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

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

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



- Pruebas profesionales de conocimientos:
  - Plazos

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

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

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

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

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

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

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

### Bibliografía

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

### Nombramientos

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

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





## ROTACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

(IV Convenio/Tit.V/31)

Con el fin de garantizar la debida formación al personal administrativo de nueva entrada sobre las operaciones y servicios que realiza la Entidad, tanto en su aspecto externo de atención directa al cliente, como en su aspecto interno respecto de Servicios Centrales, se acuerda se establezcan mecanismos adecuados de rotación.

Para ello, y a partir del 15 de Julio de 1993, se establece la obligatoriedad de permanencia de un mínimo de 6 meses, tanto en Departamentos Centrales como en Red de Oficinas, dentro de los tres primeros años de permanencia en la Entidad y en la escala de Auxiliar.

## POLÍTICAS DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR

### JORNADA

VIII Convenio / Art.19°

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

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

### LACTANCIA

VIII Convenio / Art.20°

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



## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CAJA VITAL

VIII Convenio / Art.23º

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

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

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

## PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

VIII Convenio / Art.24º

- La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional.  
En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
- El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.  
Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.



- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.
- En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.
- La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.
- En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

## PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

(IV Convenio/Tit.V/23)

### Premios

La Caja premiará la buena conducta y las cualidades sobresalientes de sus empleados.

Se señalarán como motivos dignos de premio los siguientes:

- Acto heroico.
- Espíritu de fidelidad.

Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un empleado de cualquier categoría.

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

Estos premios podrán consistir en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios, aumentos de sueldos, o cualesquiera otros estímulos semejantes.

Con el fin de despertar el espíritu de solidaridad en el trabajo, podrán establecerse premios para grupos o colectividades.

### Faltas

Las faltas que el personal cometa en el trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son leves:

- Las de puntualidad.



- La negligencia y descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la Empresa.
- Las indiscreciones dañosas.

Son graves:

- Las faltas injustificadas de asistencia.
- Las de respeto mutuo, disciplina u obediencia.
- Las voluntarias de rendimiento en el trabajo.
- Las de negligencia cuando originen perjuicios irreparables o cuando den origen a reclamaciones de los clientes, siempre que éstas estén justificadas y se compruebe se deben a faltas graves realmente cometidas por el inculpado.
- La retención, no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente, de documentos, cartas y datos o su aplicación, destino o uso distinto de los que correspondan.
- La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a la Empresa.
- La ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daño grave.

Se considerarán muy graves:

- La embriaguez habitual.
- La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
- El abandono de destino injustificado.
- El fraude.
- El abuso de confianza respecto de la Entidad o de los clientes.
- Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la Entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Institución.
- Violación del secreto profesional.
- La ocultación de hechos o faltas graves que el empleado haya presenciado y causen perjuicio grave a los intereses de la Entidad o al prestigio de su personal, y la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los Jefes encargados de perseguir su esclarecimiento.
- El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- El abuso de autoridad por parte de los Jefes será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Director General de la Entidad, ordenando éste la instrucción del oportuno expediente.

La enumeración de las faltas que anteceden no es limitativa y se adaptará en todo momento a la legislación vigente.

### Sanciones

Las sanciones se clasifican en principales y accesorias. Las principales son:

Por faltas leves:

- Amonestación privada.



Por faltas graves:

- Traslado por una sola vez.
- Pérdida de hasta tres años de antigüedad.

Por faltas muy graves:

- Pérdida total o definitiva de la clase o categoría: Si se tratase de Jefes podrá clasificárseles como Oficiales.
- Represión pública.
- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis.
- Despido.

Se impondrá siempre la de despido a los que hubieren incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Entidad o de sus clientes y reincidencia en faltas muy graves.

Las accesorias son:

Por faltas graves o muy graves: Indemnización de daños y perjuicios a la Entidad. Todas ellas sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales para las sanciones que procedan, cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito, o de dar cuenta a las autoridades correspondientes.

Los empleados de la Caja que sean separados de sus funciones no perderán su categoría laboral, a no ser que la causa fuera la comisión de falta muy grave.

Esta clasificación no es limitativa, sino que se estará en todo momento a la legislación vigente.

### Procedimiento

Cuando se trate de sanciones por faltas muy graves, la Institución podrá imponer las que correspondan, pero deberá acordarlas, previa instrucción, en el plazo máximo de tres meses, del oportuno expediente, en el que se oirá inexcusablemente al interesado, al cual deberán admitirse cuantas pruebas y descargos proponga.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la Institución podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida preventiva por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que deba proponerse.

La Institución dará cuenta inmediata al Comité de Empresa de la iniciación de todo expediente por faltas graves o muy graves.

En todo caso se estará en cada momento a la legislación vigente en esta materia.



## Prescripciones

Las notas desfavorables que constan en los expedientes personales de los empleados por faltas reglamentarias cometidas prescribirán en los plazos siguientes:

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

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

Esta prescripción no afectará a las consecuencias de todo orden a que la sanción dio lugar.

La anulación de estas notas desfavorables se hará con tramitación de expediente, a petición del interesado, quien, por otra parte, debe haber observado buena conducta en dicho período.

## PRÉSTAMOS

### ANTICIPOS REINTEGRABLES SIN INTERESES

(IV Convenio/Tít.V/1)

(VIII Convenio/Art.22º)

La Caja concederá a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias plenamente justificadas.

Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican como sigue a continuación:

- a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares económicamente a su cargo.
- b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio.
- c) Gastos originados con ocasión de separación matrimonial.
- d) Circunstancias críticas familiares.
- e) Gastos ocasionados por traslado forzoso de vivienda.
- f) Siniestros tales como incendio, robo, etc., que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- g) Cualquier otra situación análoga, así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general, plenamente justificadas.
- h) Gastos originados con ocasión de la adopción de hijos/as.
- i) Gastos originados por ser víctima de la violencia de género.



En cuanto a amortización, se efectuará mediante la entrega mensual del 10% de sus haberes.

Se establece como importe máximo a conceder el de cinco mensualidades sobre nómina, excepto en el apartado b) -gastos originados con ocasión de contraer matrimonio-, que el importe máximo será de 3 mensualidades.

### EURIBOR - REFERENCIA

(V Convenio / Art.23º)

El EURIBOR a que se hace mención en la normativa de este Convenio sobre préstamos, así como en lo referenciado en el artículo 24º del mismo, se fijará de la forma siguiente:

Se tomará como referencia el EURIBOR a un año, que esté vigente a la fecha de 30 de Noviembre de cada año, para aplicar en todo el ejercicio siguiente; es decir, que dicho tipo del EURIBOR entrará en vigor el 1º de Enero de cada año.

EL Euribor referenciado se define en la Circular 7/99 del Banco de España de 29-6-99 y se publica en el Boletín Oficial del Estado, por consiguiente, se tomará como referencia el publicado en el mes de Noviembre de cada año.

### PRÉSTAMO ATENCIONES VARIAS

(V Convenio / Art.20º, VI Convenio/Art.18º y

VII Convenio / Art. 21º)

VIII Convenio / Art. 29º)

Para atenciones varias se establecen créditos para los empleados/as con las siguientes condiciones:

- a) El tipo máximo de interés por todos los conceptos será el 100% del EURIBOR con tope máximo de interés del 6%, y será amortizado en un período máximo de cinco años, o menos, a petición del empleado/a.
- b) El capital máximo será del 25% de la retribución anual que perciba el empleado/a, fijándose en 40.000,- euros la cuantía mínima a la que se tiene derecho.
- c) Estos préstamos podrán instrumentarse en cuenta de crédito sin aplicación de ningún cargo en concepto de comisión sobre lo no dispuesto. En caso de optar el empleado/a por la instrumentación en cuenta de crédito, podrá, a su criterio, realizar o no amortizaciones parciales antes de su vencimiento.

En caso de impago de las correspondientes amortizaciones e intereses, se procederá a la retención del 10% del salario mensual.

En el caso de que un mismo empleado/a sea prestatario/a por este préstamo y otro cualquiera personal, exceptuando los acogidos a este Convenio, el segundo préstamo estará garantizado por aquellas garantías que la Entidad establezca en cada caso.



## PRÉSTAMO PARA OBRAS EN LA VIVIENDA HABITUAL

(V Convenio / Art.22º y VII Convenio / Art. 23º)

Se acuerda el establecimiento de préstamos para obras de reparación y acondicionamiento, así como para la ampliación de la vivienda actual en las siguientes condiciones:

1.- La financiación irá referida a lo que se considera anejo a la propia vivienda, es decir que forma parte, o pase a formar parte tras la obra o ampliación, de la propia estructura de la misma.

2.-

a) No se considerará, a efectos de solicitar este tipo de préstamos:

La adquisición de aparatos electrodomésticos.

Cualquier otro mobiliario que pueda ser trasladado sin deterioro de los elementos comunes.

b) Respecto del mobiliario (armarios) propios de cocina, se incluirán los muebles adheridos de forma fija a la estructura de la cocina.

3.- Se concederán estos préstamos dentro de un límite máximo de 1,5 anualidades del salario anual del empleado/empleada que percibe en nómina en el momento de la solicitud y por los conceptos de Salario Base, antigüedad y pluses, fijándose, no obstante, la cuantía mínima a la que se tiene derecho en 66.000,- euros.

4.- El tipo de interés aplicable a este tipo de préstamos será el 90% del EURIBOR, con tope máximo de interés del 6%.

5.- El plazo del préstamo será opcional, a elección del prestatario/a, pero en ningún caso podrá rebasar el límite de 25 años, ni el de los años de servicio que le faltasen al empleado/a para cumplir la edad de 70 años.

6.- La garantía del préstamo será la personal del empleado/a. No obstante, se firmará promesa de primera hipoteca, estableciéndose la obligación que asume el empleado/a de constituirla y otorgarla a favor de la Caja, en los casos de extinción de la relación laboral por cualquier causa y en la fecha de dicha extinción, de igual forma y con las mismas extinciones que las contempladas en el apartado 18 del artículo 21º del VII Convenio.

7.- Junto con la solicitud de préstamo deberá presentarse proyecto y/o presupuesto detallado de las obras a realizar.

8.- La disposición del préstamo se hará previa presentación de las facturas correspondientes o de los anticipos exigidos.

9.- La documentación referida en los puntos 7 y 8 de este artículo, es decir, proyectos, presupuestos y facturas deberán estar visadas por el profesional del gremio de la construcción que corresponda en cada caso de conformidad con las obras a realizar.

10.- No podrá solicitarse un nuevo préstamo para obras hasta transcurridos diez años desde la concesión del préstamo anterior que, previamente, deberá estar





cancelado. Esta limitación no operará en aquellos casos en que no se hubiera solicitado la totalidad del importe a que se hubiera tenido derecho en su momento, pudiendo en ese caso solicitar nuevo préstamo por la cantidad restante hasta el límite. A partir de esta nueva concesión, computarán los 10 años para una nueva solicitud.

11.- En caso de venta de la vivienda, este préstamo deberá ser cancelado.

12.- La Comisión paritaria de Interpretación de Préstamos de Vivienda a que se refiere el apartado 22 del artículo 21º del VII Convenio, tendrá la misma función para este tipo de préstamos.

## PRÉSTAMO VIVIENDA

(V Convenio / Art. 21º,  
VI Convenio/Art.19º y  
VII Convenio / Art. 22º)  
VIII Convenio / Art. 30º)

- 1.- La finalidad que se propone la Caja Vital con la concesión de préstamos a sus empleados y empleadas para adquisición de vivienda, es la de facilitar el acceso a la propiedad de la misma.
- 2.- La Caja Vital mediante los requisitos que se establecen en la presente normativa concederá los préstamos dentro de un límite máximo de 4,33 veces el salario anual que el empleado/a percibe de la Entidad mediante nómina por los conceptos de: Salario base, antigüedad y pluses. La determinación de este límite máximo se hará sobre los haberes que perciba el empleado/a en el día que presente la solicitud.

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

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

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



El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la resolución de ambos préstamos, con la obligación de devolución del importe no amortizado, así como a la correspondiente falta laboral por incumplimiento de lo estipulado en Convenio Colectivo.

3.- El préstamo otorgado se destinará a la adquisición de vivienda para que sea ocupada por el propio empleado/a.

En el supuesto de petición de préstamo para vivienda en Vitoria, por empleados/as que prestan servicios en Oficinas de Provincia, con obligación de residencia en la zona de prestación de servicios, se atenderá la petición con los siguientes condicionantes específicos:

- a) En este caso no regirá para el empleado/a la exigencia de "residencia habitual" en la vivienda objeto del préstamo.
- b) Seguirá existiendo, en su caso, la obligatoriedad de residencia en la zona de prestación de servicios.
- c) La adquisición de vivienda en Vitoria obedecerá a una expectativa, más o menos próxima, de fijación de residencia para la unidad familiar del empleado/a o de él mismo al término de su actividad laboral.

4.- El importe del préstamo estará constituido, teniendo en cuenta, no obstante, la limitación señalada en el apartado nº2 de la presente Normativa, por lo siguiente:

- a) El importe de la vivienda que se adquiere.
- b) Los gastos de escritura, en la parte que correspondan a vivienda, camarote y garaje, en las proporciones que se señalan más adelante. Asimismo, a los gastos de escritura deberá dar el visto bueno el apoderado para firma de escrituras.
- c) El precio de una plaza de garaje, si éste va incluido en el contrato de compraventa de la vivienda.

En el supuesto de que no exista tal inclusión, podrán financiarse teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- Sólo se financiará una plaza de garaje.
  - El precio del garaje no podrá exceder del importe resultante de multiplicar los m<sup>2</sup>. útiles por el módulo ponderado vigente en el momento de la solicitud para las viviendas de protección oficial, con un máximo, en todo caso, de 10 m<sup>2</sup>.
  - Deberá adquirirse en el mismo momento que la vivienda, aunque se encuentre en bloque diferente a la misma.
- d) Respecto de la financiación de txokos, plantas bajas, camarotes o plantas de uso distinto al de vivienda, en chalets, casas unifamiliares o viviendas con este tipo de anejos, podrán incluirse en el precio de la vivienda, si bien su importe no podrá exceder del importe que resulte de multiplicar el número de metros útiles por el módulo ponderado



vigente en el momento de la solicitud para las viviendas de protección oficial, con un máximo, en el conjunto de dichas dependencias, de 10 m<sup>2</sup>.

- e) En la financiación de chalets y casas unifamiliares se tendrá en cuenta el valor del terreno, no obstante, con las siguientes limitaciones: Un máximo de 1.000 m<sup>2</sup>. de terreno y que su precio, en todo caso, no exceda del 20% del valor de la vivienda.
- 5.- En el supuesto de adquisición de vivienda de segunda transmisión y sea preciso la realización de obras de reparación o acondicionamiento, éstas podrán incluirse en el precio de la vivienda con las siguientes condiciones:
- a) Los presupuestos deberán ser visados por Aparejador/a, con deducción de los mismos de las partidas que no correspondan a vivienda.
  - b) Que las obras y precios sean para una vivienda normal, no admitiendo sobrepase, por m<sup>2</sup>. útil, el valor del 60% del módulo ponderado vigente en el momento de la solicitud para viviendas de protección oficial.
  - c) Que los presupuestos se presenten en el momento de la solicitud del préstamo para la adquisición de la vivienda, no admitiéndose obras que se realicen después de la compra de la vivienda.  
De esta norma, se exceptúan los arreglos de vivienda antigua por peticionario/a que hubiera adquirido la misma sin préstamo de empleado/a. De concederse, el préstamo se considerará de adquisición de primera vivienda.
- 6.- Respecto de las mejoras en vivienda de primera transmisión, éstas se financiarán con los mismos condicionantes que se establecen para las obras en el apartado n°5 de esta Normativa, si bien el precio máximo a admitir por m<sup>2</sup>. será del 10% del módulo ponderado vigente en el momento de la solicitud para las viviendas de protección oficial.
- 7.- Podrán solicitar este tipo de préstamo los empleados y empleadas fijos que figuren en la plantilla de la Entidad, una vez concluido y superado el período de prueba correspondiente, siempre que en la fecha de la solicitud sean mayores de edad.  
Se exceptúan, aún reuniendo la condición anterior, quienes por razón de su cargo, ocupen vivienda propiedad de la Institución.
- 8.- El tipo de interés aplicable a la totalidad del préstamo será el 80% del EURIBOR para la 1ª solicitud y 90% del EURIBOR para la 2ª y siguientes, con el tope máximo del 6% de interés en cualquier caso.

Este nuevo sistema de interés variable que en este Convenio se determina, será de aplicación para todas las solicitudes a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, con la excepción de los que fueran primeras solicitudes de préstamo de vivienda en los que cabría la libre elección de



sistema, es decir, el variable que ahora se acuerda o el anterior hasta esta fecha y que se especifica como sigue:

Alternativa de elección para primeros préstamos:

El interés resultante de aplicar a los primeros 19.833,40 euros, el interés legal del dinero vigente en el momento de la solicitud menos 4 puntos, y el interés legal del dinero menos 1 punto para la cantidad restante; no obstante, en ningún caso, el interés resultante podrá ser superior al interés legal del dinero vigente en el momento de la solicitud menos 2 puntos. Estos intereses se mantendrán subsistentes, en tanto concurren los siguientes requisitos:

- a) Que el empleado/a prestatario/a habite efectivamente el inmueble adquirido con el importe del préstamo, siendo dicho inmueble su vivienda habitual.  
No obstante, se establece un plazo de 1 año desde la firma de la escritura correspondiente para ocupar la vivienda.
  - b) Que no obtenga lucro, en forma de arriendo o cualquier otra, del inmueble de que se trate.
  - c) Que se halle en servicio activo en la Institución como empleado/a de plantilla o como personal pasivo con incapacidad para el trabajo y con derecho a complemento de pensión, sin perjuicio de lo establecido sobre el plazo de amortización en el apartado 9 de este artículo.
  - d) Se respetará, asimismo, el tipo de interés en aquellas situaciones de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, hasta tanto desaparezca tal condición conforme a las normas legales y no se haya producido la incorporación del empleado/a a la plantilla de la Institución.
- 9.- El plazo del préstamo será opcional, a elección del prestatario/a, pero en ningún caso podrá rebasar el límite de 40 años, ni el de los años que le faltasen al empleado/a para cumplir la edad de 75 años, pudiendo ampliarse el préstamo hasta los 85 años de edad, si bien en este caso el préstamo pasaría a las condiciones para clientes preferentes existentes en dicho momento en cuanto a tipo de interés se refiere.  
Se establece un plazo voluntario de carencia para el inicio de la amortización del préstamo de dos años.
- 10.- La garantía del préstamo será la personal del propio empleado/a. No obstante, se firmará promesa de primera hipoteca, estableciéndose la obligación que asume el empleado/a de constituirla y otorgarla a favor de la Caja, en los casos de extinción de la relación laboral por cualquier causa y en la fecha de dicha extinción. Asimismo, la vivienda deberá asegurarse del riesgo de incendios, con cláusula de cesión de derecho a favor de la Caja Vital.
- 11.- Asimismo, la solicitud del préstamo deberá ir acompañada de la siguiente documentación:
- a) Certificación de libertad de cargas de la vivienda que se adquiere, o, en su caso, compromiso del vendedor de liberarla antes de la firma de la escritura.



- b) Valor de la tasación de la vivienda efectuada por la Entidad.
  - c) Acreditación, con documentación bastante, del precio real de la vivienda.
- 12.- En el supuesto de que el empleado/a sea propietario/a de una vivienda no financiada con esta modalidad de préstamo y solicite, no obstante, préstamo de vivienda para adquisición de una nueva, tendrá derecho al préstamo en las condiciones establecidas en la presente Normativa.
- 13.- En los casos de sucesivos préstamos de vivienda (2ª solicitud y siguientes):
- a) Deberá estar vendida la anterior. Esta circunstancia se confirmará mediante la presentación de declaración jurada donde conste el precio de venta real, así como la consideración del importe que corresponda a vivienda y muebles, en su caso. Asimismo, presentará contrato de compraventa o escritura correspondiente.
  - b) Excepcionalmente, podrá admitirse como precio de la vivienda anterior el de la tasación, si en el momento de la solicitud del nuevo préstamo no ha sido vendida dicha vivienda.  
  
No obstante, la vivienda deberá venderse en el plazo máximo de un año a contar desde la firma de la escritura de la nueva vivienda. Una vez vendida la vivienda deberá presentarse la documentación señalada en el párrafo anterior, revisándose en ese momento el importe del préstamo concedido.
  - c) El importe máximo a conceder será: La diferencia entre el precio de la vivienda que compra, según lo estipulado en los n°s 4, 5 y 6 del presente artículo y el precio de la que vende, más el saldo pendiente del anterior préstamo vivienda, en su caso, si éste último se cancela.  
  
En el supuesto de no cancelación del anterior préstamo vivienda, el importe máximo a conceder será: La diferencia entre el precio de la vivienda que compra, según lo estipulado en los n°s 4, 5 y 6 del presente artículo y el precio de la que vende.  
  
En ambos casos, tanto si se trata de un solo nuevo préstamo, como si se trata de la suma de los dos, es decir el nuevo más el anterior que no se cancela, la cantidad total resultante estará sujeta al importe máximo que corresponda según lo estipulado en el apartado n°2 de esta Normativa.
- 14.- El prestatario/a deberá justificar los pagos de la vivienda para cuya adquisición le haya sido concedido el préstamo correspondiente de la siguiente forma:
- a) Si la vivienda es de primera transmisión, deberá entregar justificante de los ingresos que se realicen en la cuenta de aval de acuerdo con el contrato.
  - b) Si la vivienda es unifamiliar o similar, documento justificativo de las entregas realizadas al constructor previa certificación de obra visada.



- c) Si la vivienda no es de primera transmisión, documento justificativo que haga constar que el vendedor recibe el importe del pago.

15.- Respecto de la titularidad de los préstamos:

- a) Si el empleado/a es soltero/a en el momento de la escritura pública, se escritura a su nombre o proporcionalmente a su nombre, según sea el porcentaje financiado por la Institución.
- b) Si el empleado/a prestatario/a está casado/a, se comprobará su régimen matrimonial; si tiene separación de bienes, se actuará de la misma forma que en el caso anterior; si tiene régimen de gananciales, la vivienda se adquiere para el matrimonio, no obstante, en el supuesto de una separación de bienes posterior, se deberá cancelar el préstamo en la parte proporcional de la vivienda que no se adjudique al empleado/a.

16.- En el supuesto de disolución matrimonial del empleado/a prestatario/a y no quedase la vivienda en propiedad y para uso de dicho empleado/a, deberá cancelarse el préstamo.

Ante una nueva petición de préstamo vivienda por el empleado/a, podrá solicitarse un nuevo préstamo de vivienda, tanto si la vivienda queda en propiedad del ex-cónyuge como en caso de que quede en propiedad del empleado/a, aplicándose el mismo principio que para la adquisición de 2º préstamo de vivienda; no financiándose la parte que haya correspondido al empleado/a en la separación de bienes. No obstante, en el supuesto de que no exista, documentalmente, una valoración de este concepto, se tasará la vivienda anterior, descontando del nuevo préstamo el 50% de la tasación, incluyéndose o no, como corresponda según lo establecido en el punto 13.c. de este artículo, el saldo del préstamo anterior, que no tendrá obligación de cancelar.

17.- Los prestatarios/as, durante el tiempo de vigencia del préstamo no podrán hipotecar, gravar, vender, ceder o arrendar el inmueble adquirido para su vivienda, salvo autorización expresa de la Caja Vital.

Asimismo, la hipoteca a realizar en el supuesto de concesión de préstamo hipotecario sobre la vivienda habitual, se realizará sobre el importe total del nuevo préstamo solicitado, solamente en el caso de que la suma total de la deuda existente en dicho momento del préstamo de vivienda de empleado/a, más la del de obras de la vivienda habitual, sea inferior al 80% de la tasación de la vivienda objeto de hipoteca.

18.- En los casos de extinción de la relación laboral por cualquier causa, salvo en los supuestos recogidos en el punto 19 de este artículo y el período de tiempo desde la jubilación o prejubilación hasta los 75 años de edad establecidos en el punto 9 de este artículo, cesará el interés fijado en el apartado nº 8 de este artículo, fijándose a partir de ese momento garantía de primera hipoteca con el interés vigente para los préstamos hipotecarios, por lo que se constituirá dicha hipoteca sobre la vivienda, comprometiéndose el deudor a firmar la correspondiente escritura pública. El préstamo, por tanto, continuará vigente mientras el interesado/a satisfaga normalmente sus vencimientos.



- 19.- En caso de fallecimiento del empleado/a prestatario/a, si le sucediesen en sus obligaciones como tal, personas de su familia con derecho a pensión según los reglamentos en vigor y cumplan los requisitos a) y b) del apartado n° 8 de este artículo, continuarán dichos familiares satisfaciendo por el préstamo el mismo tipo de interés que el empleado/a prestatario/a, sin perjuicio, no obstante, de lo estipulado en el apartado n° 10 de este artículo.
- 20.- El empleado/a prestatario/a deberá entregar a la Entidad la póliza del seguro contra incendios, en el momento en que escritura la vivienda y copia de la escritura de compraventa en el plazo de 60 días desde su otorgamiento.
- 21.- La Caja Vital arbitrará, en su caso, los mecanismos de control necesarios para el cumplimiento de la presente Normativa.
- 22.- Se acuerda la constitución de una Comisión paritaria, de 4 miembros, dos por la representación Social y dos por la representación de la Caja para la interpretación del presente reglamento de Préstamos de Acceso a Vivienda para empleados y empleadas.
- 23.- En caso de disparidad de los miembros de la Comisión de Préstamos citada, corresponderá a los Órganos de Gobierno de la Entidad, a propuesta de la Dirección General, resolver sobre cuestiones de interpretación de la presente Normativa.

## PREVISIÓN

(VIII Convenio/ Art. 31º)

(IX Convenio / Disposición adicional 1ª)

### A) Respecto de los y las empleadas ingresados antes del 25 de octubre de 1996:

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



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

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

Se aplicará la revisión del 6,5% referida en el art. 31º del VIII Convenio Colectivo al personal integrado en la Entidad de Previsión Social Voluntaria “Araba eta Gasteiz Aurrezki Kutxa III”.

## **Cobertura de Prestaciones de Riesgo**

### **I - MUERTE Y SUPERVIVENCIA**

#### **I -a) Viudedad**

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

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

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

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

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





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

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

### **I -b) Orfandad**

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## Fallecimiento sin viudo/a e hijos

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

## **II - INCAPACIDAD PERMANENTE Y GRAN INVALIDEZ**

IX Convenio / Disposición adicional 1ª

El apartado II del artículo 31º del VIII Convenio Colectivo queda redactado como sigue:

### II - INCAPACIDAD PERMANENTE Y GRAN INVALIDEZ

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

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

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

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

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

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

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



Caso de fallecimiento del Incapacitado/a Permanente o gran inválido/a, antes de alcanzar la edad de jubilación, según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV (II, III y IV), se estará, en cuanto a las prestaciones de viudedad, orfandad y demás derechos y condiciones que pudieran existir en cuanto a sus beneficiarios/as, a lo establecido sobre complementos de prestaciones en este artículo.

De tal manera que durante el primer año a partir del momento en que se produzca el referido hecho causante, se reconocerá a la viuda/o y al huérfano/a absoluto al que, por no existir a la muerte del causante cónyuge sobreviviente, la Seguridad Social acreciente la pensión de orfandad con la cuantía de la pensión de viudedad, un complemento de la pensión de viudedad y/o de la orfandad absoluta que se perciba de la Seguridad Social de hasta el 100% de la Base Reguladora del incapacitado/a fallecido/a, aplicándose, a partir del 2º año las normas generales de cálculo de complemento de pensión, es decir un complemento por viudedad de hasta el 50% de la Base Reguladora que se establece en el presente artículo para el viudo/a, (o, en el caso de huérfano absoluto y sea acrecentada por parte de la Seguridad Social su pensión de orfandad con el importe de la pensión de viudedad, el complemento por este concepto sería, asimismo, de hasta el 50% de la Base Reguladora).

### **III - ACCIDENTES DE TRABAJO**

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

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

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

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



## **BASE REGULADORA Y REVALORIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE RIESGO**

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

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

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

Quedando por tanto como extraordinaria la paga de Aniversario de la Institución y la paga de Constancia en su caso.

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

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

## **EMPLEADOS Y EMPLEADAS, EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA FORZOSA**

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

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



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

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

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

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

## **Cobertura de Prestaciones de Riesgo**

### **I - MUERTE Y SUPERVIVENCIA**

#### **I -a) Viudedad**

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

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

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



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

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

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

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

### **I -b) Orfandad**

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

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

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

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

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

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

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



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

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

#### Fallecimiento sin viudo/a e hijos

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

## **II - INCAPACIDAD PERMANENTE Y GRAN INVALIDEZ**

IX Convenio / Disposición adicional 1ª

El apartado II del artículo 31º del VIII Convenio Colectivo queda redactado como sigue:

### **II - INCAPACIDAD PERMANENTE Y GRAN INVALIDEZ**

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

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

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

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

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



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

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

Caso de fallecimiento del Incapacitado/a Permanente o gran inválido/a, antes de alcanzar la edad de jubilación, según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV (II, III y IV), se estará, en cuanto a las prestaciones de viudedad, orfandad y demás derechos y condiciones que pudieran existir en cuanto a sus beneficiarios/as, a lo establecido sobre complementos de prestaciones en este artículo.

De tal manera que durante el primer año a partir del momento en que se produzca el referido hecho causante, se reconocerá a la viuda/o y al huérfano/a absoluto al que, por no existir a la muerte del causante cónyuge sobreviviente, la Seguridad Social acrecienta la pensión de orfandad con la cuantía de la pensión de viudedad, un complemento de la pensión de viudedad y/o de la orfandad absoluta que se perciba de la Seguridad Social de hasta el 100% de la Base Reguladora del incapacitado/a fallecido/a, aplicándose, a partir del 2º año las normas generales de cálculo de complemento de pensión, es decir un complemento por viudedad de hasta el 50% de la Base Reguladora que se establece en el presente artículo para el viudo/a, (o, en el caso de huérfano absoluto y sea acrecentada por parte de la Seguridad Social su pensión de orfandad con el importe de la pensión de viudedad, el complemento por este concepto sería, asimismo, de hasta el 50% de la Base Reguladora).

### **III - ACCIDENTES DE TRABAJO**

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

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

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





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

### **BASE REGULADORA Y REVALORIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE RIESGO**

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

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

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

Quedando por tanto como extraordinaria la paga de Aniversario de la Institución y la paga de Constancia en su caso.

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

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



## **EMPLEADOS Y EMPLEADAS, EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA FORZOSA**

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

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

### PROCESO DE DATOS

(IV Convenio/Tit.V/28)

La Caja, de acuerdo con sus necesidades y la normativa aquí desarrollada, fijará la estructura, composición y clasificación del personal de la Escala Técnica de Informática.

Los puestos que se definen en este artículo pueden existir, en su totalidad o en parte. Por consiguiente, la Caja no está obligada a adjudicar todos ellos, sino que deberá ir reconociéndolos en su propio organigrama a medida que el crecimiento o mejora del sistema informático lo requiera.

Será determinante para la creación de un nuevo puesto, el desempeño regular por una o varias personas de las funciones descritas para dicho puesto.

#### Definición de puestos de trabajo y categorías

Jefe de Informática.- Es el responsable máximo de todas las actividades de tratamiento de la información, incluyendo proceso de datos, soporte técnico, metodología y aplicaciones. Su autonomía comprende también los aspectos básicos de personal y administración pertenecientes a su área de actividad.

Jefe de desarrollo/estudios.- Participa en las decisiones del Jefe de Área en lo que concierne a los sistemas informáticos, estudiando las posibilidades de realización de nuevos proyectos a través de los medios informáticos, estableciendo los procedimientos estandarizados en función de las necesidades de la Empresa y del fin perseguido.

Aconseja y guía a sus colaboradores, distribuyendo los trabajos y controlando su ejecución.

Jefe de proyectos.- Planifica, organiza, controla y se responsabiliza de la realización del proyecto o proyectos que le sean encomendados para el establecimiento de nuevos sistemas o la actualización de los procedimientos de tramitación de la información.

Se encargará de la distribución y asignación de trabajos al personal a sus órdenes.



Analista de sistemas.- Cuidará de que se utilicen al máximo los recursos de los ordenadores en función de los sistemas operativos utilizados.

Aconseja técnicamente a todos aquellos niveles informáticos en que sea requerido. Adapta los sistemas operativos, monitores de teletratamiento y base de datos al hardware y software de la propia instalación.

Analista funcional.- Desarrolla o colabora en los estudios de viabilidad de construcción de sistemas o subsistemas, propone soluciones y realiza, orientado al problema, el diseño lógico de los mismos, organizando el sistema o subsistema en tratamientos lógicos, ocupándose de que quede debidamente establecida la retroalimentación de los mismos. Documenta el análisis, de acuerdo con las normas y estándares de la instalación, siendo responsable de la prueba del sistema.

Programador de sistema.- Participa en la gestión del sistema operativo. Escribe módulos, particularmente delicados o de utilización general, participando en la búsqueda de incidencias en el funcionamiento de los ordenadores y asesora la programación sobre utilización del sistema operativo, lenguajes de programación, rutinas de utilidad.

Analista orgánico.- Diseña y detalla las soluciones definidas por el Analista funcional, adaptando los tratamientos funcionales a la tecnología informática prevista.

Documenta el resultado de su diseño, según las normas y estándares de la instalación. Esta documentación será utilizada por los programadores.

Es responsable de que los resultados de su diseño, orientado a la máquina, coincidan con el comportamiento del sistema previsto por el Analista funcional.

Programador.- Traduce a un lenguaje comprensible por el ordenador las órdenes precisas para la ejecución de un tratamiento, a partir de la documentación realizada por el Analista orgánico.

Es responsable de la prueba y puesta a punto de la unidad de tratamiento que le ha sido asignada.

Jefe de producción.- Planifica, organiza y controla el área de producción, responsabilizándose de todas las actividades relativas a la explotación y producción de ordenador u ordenadores y/a comunicaciones.

Asigna al personal según las diferentes necesidades del área, dando normas para la realización de las correspondientes tareas.

Jefe de explotación.- Es el más próximo colaborador del jefe de producción que le confía ciertas partes de su misión, principalmente aquellas relacionadas directamente con la operación, la preparación y el control de ejecución de tareas y el control de Red.

Responsable de sala.- Es responsable del funcionamiento de los ordenadores durante su jornada de trabajo y de coordinar la ejecución de las tareas con los otros turnos que existan, asumiendo por delegación las funciones necesarias para el funcionamiento del área de operación en los turnos no coincidentes con el horario normal de la Caja.

Responsable de planificación, control y preparación de tareas.- Es responsable de planificar y preparar los trabajos a realizar, organizándoles convenientemente para asegurar el aprovechamiento óptimo del ordenador u ordenadores y cumplir con los plazos de entrega convenidos, controlando los resultados de la ejecución y la entrada y salida de información en el área de explotación.

Operador.- Realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, según el cuaderno de trabajos recibidos, rindiendo cuenta del conjunto de incidentes y paradas, determinando si estos últimos son imputables al software del usuario, al sistema operativo, al hardware o a errores de manejo.



Jefe de Proyectos (Sistemas).-Es el responsable de la política de productos de software (sistemas operativos, monitores de teleproceso, etc.) de la Instalación, tanto en lo que se refiere a su selección como en lo referido a su instalación y utilización óptima.

Oficial de Planificación.- Es el encargado de preparar los trabajos a realizar, elaborando los partes correspondientes, que servirán de guía a los operadores para la obtención de los resultados perseguidos.

Es responsable de la buena gestión de la biblioteca de cintas de la Instalación.

Auxiliar de Planificación.- Deberá auxiliar al Oficial de planificación en las labores que éste debe desarrollar.

Específicamente es el encargado de mantener en Operación el material necesario para la realización de los trabajos previstos. Asimismo, deberá responder de la buena gestión del almacén de consumibles.

Igualmente deberá ocuparse de la disponibilidad, por parte de la subsección de operación, de los datos a procesar recibidos del exterior de la Instalación.

Responsable de Red.- Es el responsable de la disponibilidad de la Red de teleproceso (Cajeros Automáticos, Terminales, Datáfonos, etc.) para los diferentes usuarios de la misma.

Deberá utilizar los medios a su cargo para mantener en servicio los diferentes elementos de red. Es asimismo, responsable de la relación con los servicios de mantenimiento de los diversos proveedores de elementos de Red.

Operador de Red.- Realiza las acciones necesarias para la puesta en servicio de todos los elementos de la Red de teleproceso, reportando las incidencias observadas y las acciones tomadas para su corrección.

Recibe las notificaciones de incidencias de los diferentes usuarios de la Red.

Analista de Comunicaciones.- Es el responsable del diseño, puesta en funcionamiento y mantenimiento de la Red de Comunicaciones (hardware y software) de la Instalación.

Asesora y apoya al resto de unidades en todo lo referente a comunicaciones.

Programador de comunicaciones.- Participa en la gestión del sistema de comunicaciones.

Realiza el mantenimiento del software de comunicaciones bajo la supervisión del analista correspondiente.

Jefe de Microinformática.- Es el responsable del buen funcionamiento de todos los sistemas microinformáticos de la Instalación. Asimismo de él depende la planificación y el soporte a la informática de usuario final, debiendo servir de apoyo en este campo a los diferentes departamentos de la Caja.

Programador de microinformática.- Es el encargado del desarrollo de los proyectos microinformáticos en base a paquetes estándar o a aplicaciones propias.

Controlará las medidas de seguridad lógicas microinformáticas de la Caja.

Jefe de Procesos Operativos.- Es el responsable de la definición y racionalización de los procesos operativos de la Caja. Deberá fijar las normas y estándares para el desarrollo de los diferentes procesos.

Participa en los grupos de trabajo de definición de productos, siendo responsabilidad de su grupo la elaboración de los manuales de usuario, así como la formación de los mismos.

Oficial de Procesos Operativos.- Racionaliza los diferentes procesos operativos, optimizando los circuitos y la información que se maneja en cada uno de ellos. Elabora los manuales de usuario y participa en la formación de los mismos.

Jefe de Sistemas, Procesos Operativos y Microinformática.- Es el responsable de la definición de políticas en el área de Sistemas y Microinformática. A su cargo está la



seguridad lógica de toda la instalación. Marcará los estándares y normas a seguir en la optimización de los Procesos Operativos de la Entidad.

Auxiliar de Procesos Operativos.- Optimiza y diseña todo lo relacionado con impresos utilizados en procesos operativos.

Existen otros puestos y denominaciones que pueden encontrar un nivel adecuado en algunas de las categorías precedentes, siendo tarea de la Caja el definirlos en función de sus necesidades.

#### Otros puestos relacionados con la Informática

##### Operador de Teclado

A partir del 15 de Julio de 1993, desaparece el llamado Plus de penosidad para Operadores de teclado que figuraba en el artículo 13° del II Convenio Colectivo.

Respecto de las personas que lo vienen percibiendo en esta fecha, dicho Plus quedará salarialmente conceptualizado como complemento personal.

##### Operador de periféricos

Realiza la colocación y retirada de todo tipo de soportes de las unidades periféricas del ordenador, dirigido por el operador.

El puesto de operador de periféricos será desempeñado indistintamente por personal administrativo, subalterno o de oficios varios.

En ningún caso tendrán consideración de personal informático aquellos empleados que en sus puestos de trabajo se ayuden de elementos conectados al ordenador, como son terminales, pantallas, etc..

#### Sueldos y categorías profesionales

El personal del área de informática tendrá derecho a las mismas percepciones que las de su categoría administrativa reconocida, tanto ordinarias como extraordinarias que para ellas fijen el presente o futuro Convenios Colectivos o Pactos.

Jefe de Desarrollo/Estudios	Jefe 3ª B
Jefe Sistemas, Proc. Operat. y Microinf.	Jefe 4ª A
Jefe de Producción	Jefe 4ªA
Jefe de Explotación	Jefe 4ªA
Jefe de Proyectos	Jefe 4ªB
Jefe Microinformática y usuario final	Jefe 5ªA
Jefe de Procesos Operativos	Jefe 5ªA
Analista de Sistemas	Jefe 5ªA
Analista Funcional	Jefe 5ªA
Analista Orgánico A	Jefe 5ªB
Analista Orgánico B	Oficial Superior
Analista de Comunicaciones	Jefe 5ªA
Programador de Sistemas A	Jefe 5ªB
Programador de Sistemas B	Oficial Superior
Programador A	Oficial Superior
Programador B	Oficial 1º
Responsable de Sala A	Jefe 5ªB
Responsable de Sala B	Oficial Superior
Responsable de Red A	Jefe 5ªB
Responsable de Red B	Oficial Superior
Responsable Planif. y Control Tareas	Oficial Superior



Programador Comunicaciones A	Jefe 5ªB
Programador Comunicaciones B	Oficial Superior
Programador Microinformática A	Oficial 1º
Programador Microinformática B	Oficial 2º 9 años.
Operador A	Oficial 1º
Operador B	Oficial 2º 9 años.
Operador Red A	Oficial 1º
Operador Red B	Oficial 2º 9 años.
Oficial Planificación A	Oficial 1º
Oficial Planificación B	Oficial 2º 9 años.
Auxiliar Planificación	Oficial 2º 6 años.
Oficial Procesos Operativos A	Oficial 1º
Oficial Procesos Operativos B	Oficial 2º 9 años.
Auxiliar Procesos Operativos	Oficial 2º 6 años.
Programador entrada 3 años.	Oficial 2º 9 años.
Programador entrada	Oficial 2º 6 años.
Operador 6 años	Oficial 2º 6 años.
Operador 3 años	Auxiliar 3 años
Operador 1 año	Auxiliar 1 año

### Trienios

Todos los niveles de las distintas categorías informáticas cuya categoría administrativa reconocida sea de Oficial 2º 9 años y/o Auxiliar "A", Oficial 2º N.C. o superior, devengarán trienios de antigüedad a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha del nombramiento o ascenso.

Al obtener un nivel o categoría superior se conservarán los trienios devengados en las situaciones anteriores, a los que procederá añadir, si existe, la fracción del último trienio no vencido.

El importe de los trienios será en cada caso el que corresponda a la categoría administrativa reconocida.

### Ingreso y acceso

Para cubrir cualquier vacante de la escala técnica de informática la Caja abrirá concurso entre todo su personal.

La Caja podrá proveerse de personal ajeno a la propia Entidad, para cubrir vacantes de informática, cuando los empleados que lo soliciten no alcancen el grado de aptitud adecuado a juicio de la Caja.

Para que la concurrencia, dentro de lo posible, se efectúe en igualdad de condiciones, la Caja habilitará los mecanismos de formación profesional adecuados a cada circunstancia.

La Caja deberá establecer las condiciones y pruebas que estime convenientes para el personal ajeno que ingrese directamente a informática.

Aunque no es preceptiva la posesión de títulos académicos, se evaluarán tanto éstos como los méritos adquiridos por los candidatos cuando estos se hallen en igualdad de condiciones.

### Promoción

La incorporación a cualquiera de las categorías se efectuará siempre por el nivel más bajo.



Para ser titular de una categoría determinada será necesario haber accedido a la misma cumpliendo las condiciones que la Caja tenga establecidas.

Se ascenderá automáticamente al nivel "A" de todas las categorías una vez transcurridos cuatro años de permanencia, como máximo, en el nivel "B" de la propia categoría, no obstante, respecto del personal informático que ingrese a partir del 15 de Julio de 1.993 en las categorías de Operador, Programador, Procesos Operativos, Planificación, Operador de Red y Programador de Microinformática, cuyas equivalencias retributivas con la escala administrativa vienen determinadas en este punto, se le aplicará la supresión de ascensos por antigüedad y la equivalencia a las categorías de Auxiliar de entrada, Auxiliar B, Auxiliar A y Oficial 2º N.C., en iguales condiciones que las señaladas para el personal administrativo que ingrese desde la misma fecha.

Las hasta ahora vigentes categorías informáticas asimiladas a las administrativas de Oficial 2º de 9 años y de 6 años permanecerán, exclusivamente, para el personal informático, con derecho a ascensos por antigüedad, es decir, aquellos ingresados antes del 15 de Julio de 1.993 y quedarán suprimidas a la extinción de aquél.

El personal de la escala técnica de informática podrá participar en los concursos y pruebas que convoque la Caja, a fin de acceder a puestos de la escala administrativa, a la que deberá incorporarse si obtuviese plaza.

### Traslados

1. El personal de informática, transcurridos 9 años de permanencia en el grupo y 3 en el nivel de la categoría que ostente podrá solicitar el pase a plantilla administrativa, excepto el del puesto de Operador, al que sólo le serán necesarios 7 años de permanencia.

La Caja reconocerá con efectos desde el día primero del mes siguiente al de la fecha de su traslado, la categoría profesional administrativa reconocida.

2. En el supuesto de que cumplidos los mínimos de permanencia en informática, establecidos en el punto 1 de la presente normativa, no llevase tres en la última situación, podrá igualmente solicitar el traslado. En este caso, la clasificación en la Escala Administrativa se hará reconociéndosele la categoría técnica que desempeñase con anterioridad a la que ostente en el momento de solicitar el traslado de conformidad con las equivalencias respecto de la categoría administrativa reconocida.

3. Cuando se solicite el traslado a la Escala Administrativa sin haber cumplido la permanencia en la Escala Técnica de siete años el Operador o nueve el resto de categorías, y la Caja hallare justa la motivación de la solicitud, el empleado quedará incorporado a la plantilla administrativa, con la categoría y el tiempo de servicio que le hubiere correspondido en dicha Escala Administrativa, como si hubiere cumplido toda su antigüedad en la Institución dentro de la misma.

4. Los tiempos mínimos que se fijan en los apartados anteriores para que un empleado pueda solicitar el traslado no serán exigidos en los casos en que éste sea promovido a interés de la Caja, o como resultado de dictamen médico que determine su traslado.

En estos casos se respetará al empleado la categoría administrativa que resulte de la aplicación del supuesto del punto 1 de la presente normativa sobre traslados.



5. Todos los empleados de la Escala Técnica de Informática que pasen a la Escala Administrativa, además del sueldo que les corresponda, conservarán los trienios que tuviesen reconocidos por sus servicios prestados en informática computados hasta la fecha de su traslado.
6. Los ascensos de categoría por antigüedad o los trienios en la escala administrativa comenzarán a contarse desde la fecha de su incorporación a la misma.
7. El Operador de teclado, del grupo de empleados administrativos, podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo a los cinco años de permanencia en la función.
8. Los traslados que solicite el personal de informática amparado en lo previsto en los puntos 1, 2 y 4 de la presente normativa sobre traslados deberán concederse por la Caja en un plazo máximo de tres meses.

### Turnos

1. De conformidad con las normas establecidas, la Caja podrá implantar turnos de trabajo de tarde o de noche, fuera del horario normal señalado en los Convenios, sin que estos turnos sobrepasen en ningún caso la jornada máxima que esté fijada para el resto del personal de la Caja.  
Las plantillas de estos turnos podrán ser dotadas con personal contratado expresamente para un turno determinado, o bien en régimen de turnos por rotación.
2. En el caso de turnos por rotación, éstos serán programados por un período mínimo de tres meses, de forma que cualquier empleado no repita el turno hasta que haya completado el ciclo la totalidad de la plantilla sujeta a turno.  
Los cambios o modificaciones que pudieran hacerse en la programación prevista deberán conocerlos los interesados con la antelación mínima de diez días hábiles, salvo casos de fuerza mayor.
3. Los empleados sujetos al régimen de turnos rotativos percibirán en concepto de "Plus de turnos rotativos" un complemento equivalente al 5% de su salario base.  
Este complemento será incrementado hasta el porcentaje legal en las fechas en que se realice el turno de noche y por el horario nocturno que prevé la Ley.
4. Si por necesidades operativas se diese la implantación del turno de noche, mediante negociación previa con el Comité de Empresa, se cubrirá dicho turno, en primer lugar, con el personal voluntario de otros turnos; de no completar el equipo necesario con personal voluntario, se designará por rotación de entre el resto del personal sujeto a turnos.

En el supuesto de que por la implantación de dicho turno de noche se cree la necesidad de contratar nuevas personas, éstas serán designadas para el establecimiento de dicho turno de noche.

- 5.- Respecto de los turnos por rotación, se fijan las necesidades en:  
Operación: 6 personas.  
Control de Red: 3 personas





Control/Preparación de trabajo: 3 personas.

6. Respecto del personal de la extinguida Caja Provincial de Ahorros de Álava que venía percibiendo hasta 1990 el Plus de turnos rotativos, éste se mantendrá como cantidad fija a partir de 1990 a título personal.

En el supuesto de traslado a la escala administrativa este complemento personal será suprimido.

7. Las cantidades resultantes por aplicación del apartado anterior serán independientes de las que resulten por aplicación del Plus de turnos rotativos según el punto 3 anterior.

### Formación

La Caja se compromete a impulsar, dentro de los cauces que las Leyes establezcan en cada momento en materia de formación profesional y/o universitaria, la correspondiente titulación del personal de la Escala Técnica de Informática dentro de sus cometidos específicos, a través de la Escuela Superior de la Confederación de Cajas o del mecanismo de Formación Profesional que la sustituya.

La Caja facilitará a todos los empleados de informática el acceso a algún curso anual, cuando menos, relacionado con temas de informática, de duración adecuada al objetivo que con el mismo se desee cubrir.

El personal deberá asistir activamente a uno de estos cursos. Durante su permanencia en el curso obligatorio quedará eximido de su jornada laboral.

### Seguridad e higiene

La Caja está obligada a mantener las instalaciones del área de informática en las condiciones adecuadas de climatización, nivel de ruidos, iluminación, etc., con objeto de lograr el mejor ambiente de trabajo.

Los trabajadores de la Escala Técnica de Informática, se someterán anualmente como mínimo, o antes si el Servicio Médico de Empresa observara anomalías justificadas, a una revisión médica, en razón de la función que desempeña, efectuada por especialistas en oftalmología, otorrinolaringología, traumatología, psicología, psiquiatría y oncología.

Estas revisiones se llevarán a cabo dentro del sistema de Servicios Médicos que la Caja tenga establecido como una prolongación de los mismos y no sustituyen a las obligatorias que estén señaladas para todo el personal.

De darse el caso que la recuperación de una dolencia motivada por prestación del trabajo no estuviese atendida por la Seguridad Social, los Servicios Médicos de la Caja se harán cargo de todo el proceso de recuperación que fuere necesario adoptar.

En los turnos de trabajo no podrá permanecer, bajo ningún concepto, la Sala de Ordenador al cuidado y vigilancia de una sola persona.



## REPRESENTACIÓN COLECTIVA

### COMITÉ DE EMPRESA - DERECHOS SINDICALES

(IV Convenio/Tit.V/10)

(V Convenio/Art.27º)

(VII Convenio/Art.24º)

(VIII Convenio/Art.32º)

#### Asambleas

La Caja facilitará local adecuado a sus empleados para la celebración por éstos de asambleas fuera de horas de trabajo y previo aviso con una mínima antelación.

#### Comité de Empresa

La Caja subvencionará al Comité, para sus gastos, con una cantidad trimestral revalorizable según incrementos salariales. (En 2011, 555,35 euros/trimestre)  
A esta cantidad, se le aplicará un incremento automático con el mismo porcentaje que el que se pacte para los Salarios.

El Comité de Empresa recibirá información acerca de la marcha de la Caja trimestralmente y, en ocasiones extraordinarias, a petición del propio Comité.

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

La Caja comunicará y escuchará previamente al Comité de Empresa en los casos de adopción de medidas y sanciones disciplinarias a los empleados como consecuencia de faltas graves o muy graves.

Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de 24 horas a la adopción de la medida disciplinaria, cuando la misma se aplique a un miembro del Comité de Empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves o muy graves con la citada antelación de 24 horas al Sindicato local o Provincial al que pertenezca cuando la sanción se aplique al Delegado de una Sección Sindical debidamente constituida.

El Comité elegirá dos de entre sus miembros para que mantengan contactos de manera habitual con el Departamento de Personal a efectos de ser informados y escuchados previamente a la adopción de la decisión correspondiente en relación con los temas referentes a permisos no retribuidos, cómputo de las horas extraordinarias realizadas, sanciones, traslados, sistemas de trabajo, organización, productividad y provisión de personal de nueva entrada.

#### Excedencia por cargo sindical

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna, no computándose este período a efectos de la antigüedad.



La reincorporación a la Caja se efectuará inmediatamente a la solicitud de reingreso.

### Secciones Sindicales

Las Centrales Sindicales legalizadas verán reconocida en la Caja la correspondiente Sección Sindical.

Los Delegados Sindicales en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de ese Comité de Empresa.

Asimismo, el Delegado de la Sección Sindical podrá fijar publicaciones o comunicaciones de carácter sindical en el tablón de anuncios que a tal efecto deberá colocarse por la Caja en su Oficina Principal.

A los solos efectos de la utilización del tablón de anuncios, podrá haber en la Caja un representante de las Centrales Sindicales presentes en la Entidad y que no tengan constituida debidamente Sección Sindical en la misma, debidamente acreditado ante la Caja por la Central Sindical correspondiente, quien tendrá derecho en consecuencia al uso o utilización del tablón de anuncios para la información o propaganda sindical.

Incluso cualquier otra persona de la plantilla, aunque no pertenezca a Central Sindical alguna, podrá exponer avisos y notas en el tablón de anuncios, siempre con la debida responsabilización de algún empleado.

En la medida de lo posible y sin perjudicar la comunicación, información y transmisión de instrucciones vía Intranet de la propia Caja a la plantilla de empleados y empleadas, se acuerda la búsqueda de alternativas para reforzar por dicha vía la comunicación entre la representación Social con sus afiliados/as y con la plantilla en general, así como para la utilización del correo electrónico interno en aquellos supuestos en que se precise una mayor inmediatez de dichas comunicaciones.

Las Secciones Sindicales debidamente constituidas dispondrán de local compartido y armario para custodia de sus documentos.

### Detención del empleado

La falta al trabajo derivada de la detención, mientras no exista sentencia condenatoria, dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo.

En estos casos, sin perjuicio del derecho de la Institución a la suspensión de la relación laboral, la Caja deberá dejar sin efecto dicha suspensión caso de producirse la absolución mencionada, respetando al empleado todos los derechos, tales como la antigüedad que tenía en el momento de la detención, aunque sin lugar a abono de los haberes correspondientes al tiempo no trabajado.

### Crédito de horas

El cómputo del crédito de horas concedido al Comité de Empresa mensualmente podrá hacerse de forma global, sin rebasar el máximo total y ninguno de sus miembros más de 95 horas.



### Representación Sindical

Se pone de manifiesto la voluntad de que la representación sindical pueda ser llevada a cabo en todos los casos, al mismo tiempo que se remite a la Jefatura de Personal su efectiva aplicación.

### DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

(V Convenio / Art. 26º)

Los delegados/as de Prevención previstos en la Ley 31/1995, podrán ser designados/as por los representantes del personal o bien de entre sus miembros, o entre el personal fijo de plantilla con una antigüedad mínima de 6 meses en la misma.

### FORMACIÓN PROFESIONAL

(V Convenio / Art. 25º)

Se acuerda la creación de una Comisión de Formación, paritaria entre la Representación de la Entidad y la Representación Social, con funciones consultivas e informativas, previamente a la realización de los diferentes planes de formación, designación de necesidades, colectivos objetivo de los cursos, etc.... La Comisión se reunirá siempre que sea necesario a petición de cualquiera de las representaciones y, en todo caso, con carácter trimestral.

### GARANTÍA DE DERECHOS PARA SUPUESTOS DE AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

(V Convenio / Art. 30º)

Teniendo en cuenta que los puestos y funciones hoy desempeñados por personal de la propia Caja, tanto en Departamentos Centrales como en la Red de Oficinas, son considerados, en principio, como necesarios y, por consiguiente, cubiertos por personal propio, cuando la Caja promueva la amortización de alguno de los actuales, la Caja se compromete a informar previamente a la representación Social respecto de los planes para el personal afectado y, en concreto, sobre las siguientes cuestiones:

- Causas internas o externas que motivan la amortización del puesto o puestos y la desaparición de las funciones de la estructura de la propia Caja.
- En su caso, forma de cobertura de estas funciones en el futuro. Si en un principio no se cubren los puestos amortizados, pero sí en un futuro, se facilitará al Comité la misma información en la fecha en que esto se lleve a cabo.



- Propuesta de reubicación prevista respecto de los trabajadores/as afectados/as.

La representación social dispondrá de 30 días tras la recepción de esta información para, en su caso, presentar otras alternativas en relación con la adopción de estas medidas.

La Caja, valorará dichas alternativas en el supuesto de que la representación Social las presentase, trasladándoles la decisión adoptada y fundamentando dicha decisión.

Asimismo, la Caja, para la nueva adscripción a otros puestos del personal afectado, tendrá en cuenta las preferencias del trabajador o trabajadora, así como la aptitud para el nuevo puesto, impartiendo la formación necesaria para el desempeño correcto de sus nuevas funciones.

En cualquier caso, se respetarán todos los derechos y garantías, personales y colectivas, que tanto en Convenio Colectivo como en las diferentes normas legales sean vigentes en cada momento, respetándose especialmente las retribuciones globales percibidas en el anterior puesto de trabajo por el trabajador/a afectado/a, incluidos los complementos de puestos de trabajo que pudiese tener, que tampoco serán absorbibles ni compensables con los incrementos salariales pactados en Convenio Colectivo.

## REPRESENTACIONES SOCIALES DE LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS

[V Convenio / Art. 29º]

Los empleados y empleadas que estén designados como miembros de los Órganos de Gobierno de la Caja y/o de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) de la misma, dispondrán de 7 horas libres mensuales, independientemente de las propias de celebración de las reuniones correspondientes.

## SUBCONTRATAS

[VIII Convenio / Art. 35º]

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

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

La Caja estudiará las alegaciones del Comité de Empresa y en el caso de no aceptarlas, en un plazo de quince días se presentarán a estudio de la Comisión de Relaciones Laborales a fin de que, en el seno de la Comisión se estudie el asunto



por la misma y se llegue a un acuerdo en un plazo de otros quince días. En el supuesto de desacuerdo se entenderá que el proceso finaliza sin avenencia.

Cuando la subcontrata conlleve una obra o servicio que suponga el acceso a información confidencial respecto de cuentas y datos financieros de nuestra clientela, así como si se trata de la subcontratación de trabajos o servicios considerados actividad indispensable de la Caja como Entidad Financiera, y habiéndose realizado los pasos señalados anteriormente hubiese finalizado el proceso sin avenencia, se informará de todo ello al Consejo de Administración, que tomará acuerdo definitivo respecto de la realización o no de la subcontrata referida. Asimismo, durante el mes de Enero de cada año, la Caja facilitará a los representantes de los trabajadores, informe de las Subcontratas en vigor en la Entidad. En este informe se detallará:

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

## SALARIOS Y RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

### RETRIBUCIONES

(IX Convenio/Art.6º)

#### A) **Retribución salarial para el año 2011**

Se acuerda un incremento salarial para todos los grupos profesionales y conceptos salariales del IPC real del País Vasco de dicho año 2011.

Con efectos 1 de Enero del año 2011 se aplicará un incremento porcentual del 2% a cuenta, que se regularizará de manera efectiva, al alza o a la baja, hasta el IPC real del País Vasco publicado para el año 2011.

#### B) **Retribución salarial para el año 2012**

Se acuerda un incremento salarial para todos los grupos profesionales y conceptos salariales del IPC real del País Vasco de dicho año 2012.

A estos efectos, en el año 2012, se aplicará una subida salarial a cuenta acordada con la representación sindical y que se regularizará de manera efectiva, al alza o a la baja, hasta el IPC real del País Vasco publicado para el año 2012.



### C) **Retribución salarial para el año 2013**

Se acuerda un incremento salarial para todos los grupos profesionales y conceptos salariales del IPC real del País Vasco de dicho año 2013.

A estos efectos, en el año 2013, se aplicará una subida salarial a cuenta acordada con la representación sindical y que se regularizará de manera efectiva, al alza o a la baja, hasta el IPC real del País Vasco publicado para el año 2013.

Asimismo, se incrementarán con el porcentaje de aplicación que resulte según los apartados A), B) y C) de este artículo los siguientes conceptos retributivos:

- Ayuda de Estudios.
- Ayuda Familiar.

### COMISIÓN DE ESTUDIO DE UN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE.

(VIII Convenio/Art.33º)

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

### AYUDA DE ESTUDIOS

(IV Convenio /Tit.V/Art.3º)

(VI Convenio/Art.8º)

(IX Convenio/ Art.6º)

#### A) Hijos/as de empleados/as

La ayuda económica para estudios en favor de hijos/as de empleados/as, siempre que acrediten que se les está proporcionando formación docente, tanto en centros estatales, como no estatales y para las enseñanzas que se relacionan a continuación, se fijan en las cuantías que se especifican a continuación:

	<u>año 2011</u>
PREESCOLAR-INFANTIL	456,26
1-4 PRIM o 1-4 EGB	570,38
5-6 PRIM, 1-2 SEC, 5-8 EGB	646,41
3-4 SEC	760,52
PRIMERO-SEGUNDO BACHILLERATO	912,57
FP DE GRADO MEDIO	760,52
FP DE GRADO SUPERIOR	912,57
UNIVERSITARIA GRADO MEDIO	1.140,72
UNIVERSITARIA GRADO SUPERIOR	1.292,92
EDUCACIÓN ESPECIAL MINUSVÁLIDOS	Hasta: 6.136,59



En los casos en que los/las hijos/as de empleados/as realicen el curso de acceso a la Universidad para mayores de 25 años, en centro oficial, tendrán derecho a una ayuda económica equivalente igual al coste del curso de acceso, con el límite máximo de la cuantía establecida en este artículo para el Bachillerato.

En lo que respecta a la educación universitaria o formación profesional, cuando tras la conclusión del ciclo normal de años de estudios, sea necesaria la realización de algún otro curso adicional que forme parte del ciclo de estudios de la propia Diplomatura o Licenciatura y que sea obligatoria su realización para la obtención del título correspondiente, podrá concederse ayuda por dicho curso, equivalente al nivel de estudios de que se trate, previa conformidad, en su caso, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que estudiará cada caso concreto.

En los casos en que el/la beneficiario/a sea hijo/a de familia numerosa, estas ayudas serán incrementadas en un 5% en familias de primera categoría y en un 10%, en las de segunda.

Asimismo, estas ayudas se incrementarán en un 75% si los estudios de Educación Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional o Universitaria, tuviesen que cursarse permanentemente en localidad distinta de la del domicilio habitual familiar –domicilio del empleado/a-, pernoctando el/la beneficiario/a de la ayuda de estudios fuera de dicho domicilio.

Se abonará una subvención para los desplazamientos realizados desde la localidad donde esté ubicado el domicilio familiar, hasta aquélla en la que el/la beneficiario/a de la Ayuda de Estudios reciba la docencia, en la cuantía que se especifica a continuación y por curso anual completo, cuando los gastos de desplazamiento sean de ida y vuelta y la distancia entre las dos localidades sea de 65 kilómetros o más. En los restantes casos, el importe de la subvención se calculará proporcionalmente en función del kilometraje, sin que en ningún caso pueda superar la cantidad de:

Subvención por desplazamientos por curso anual..... 130,60 euros.

Los gastos anuales, debidamente justificados, que ocasione la educación especial a minusválidos físicos o minusválidos psíquicos, es decir, minusvalías de grado igual o superior al 65%, serán atendidos en todo caso hasta el importe máximo señalado en la relación de estudios referenciada en este artículo y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.

No obstante, en supuestos de un menor grado de minusvalía física o psíquica del señalado del 65%, será potestativo de la Caja conceder la ayuda, atendiendo a las especiales circunstancias que estos casos conllevan y previo informe en cada caso de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Disfrutarán también de estos beneficios en cualquiera de las modalidades anteriormente expresadas, los hijos/as de empleados/as fallecidos o jubilados, si bien dentro de las condiciones establecidas en este artículo con carácter general para percibirlos.





### Condiciones para percibir la ayuda:

- 1.- Las ayudas correspondientes a los estudios de Educación Primaria, Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional de grado medio, se percibirán mientras el estudiante no rebase la edad de 19 años.  
La ayuda correspondiente a los estudios de Formación Profesional de grado superior, Universitarios de grado medio y Universitarios de grado superior, se percibirán mientras el estudiante no rebase la edad de 26 años.  
Cuando el hijo o hija del empleado/a cumpla la edad para la finalización de esta ayuda dentro del curso escolar, se le prorrateará su pago proporcionalmente a los meses de escolaridad.
- 2.- Acreditar en todos los casos, de manera fehaciente, a juicio de la Caja, el hecho de recibir formación docente.
- 3.- En todos los casos, se exigirá que la disciplina docente que se curse esté oficialmente reconocida y regulada por el Estado español.
- 4.- En los supuestos de estudios realizados fuera del Estado español, corresponderá recibir la ayuda de estudios en aquellos casos en que los estudios estén convalidados a todos los efectos por el Ministerio de Educación y Ciencia español, previa presentación por el interesado de documento acreditativo de dicha convalidación.  
Cuando la convalidación se produzca una vez concluidos todos los cursos de que conste la disciplina correspondiente, se abonará el importe que hubiese correspondido por cada curso académico de haber existido dicha convalidación en la fecha de realización de los estudios, siempre y cuando la convalidación se produzca en el plazo de un año tras la conclusión de los estudios.
- 5.- Cuando se sea beneficiario/a de cualquier sistema de becas o ayudas similares en otras Entidades o Instituciones, la Caja solamente está obligada a abonar la diferencia, de existir ésta, entre las cantidades que corresponda abonar de acuerdo con este Convenio y aquéllas, si las de este Convenio fuesen de cuantía superior.
- 6.- Las Ayudas anteriormente reguladas se percibirán en su totalidad durante el primer trimestre del curso escolar, previa justificación.
- 7.- La ayuda económica para estudios en favor de hijos/as de empleados/as, que comprenderá también a los hijos/as naturales y/o adoptados, solamente tendrá lugar una vez cada curso de los que consten 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 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 respectivamente.  
No obstante, en caso de repetición de curso por motivo de enfermedad acreditada que le haya impedido asistir a clase por un período suficiente durante el curso, se abonará nuevamente la ayuda.



- 8.- En caso de matrimonio de empleados/as no habrá derecho a percibir doble ayuda por tal concepto, sino sencilla.
- 9.- A quienes no presten servicios en la jornada completa, la ayuda económica de estudios será en cuantía proporcional a la jornada realizada.
- 10.- En todo caso, será potestativo de la Caja conceder o no la ayuda cuando los estudios no se adapten íntegramente a lo recogido en los apartados 3 y 4 del presente punto, previo informe en cada caso de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

#### B) De empleados/as

A los empleados/as que cursen estudios de Bachillerato, Universitarios o de Formación Profesional, la Caja les abonará el 90% de libros y matrículas, limitándose la cantidad máxima a conceder a las mismas cantidades que figuran en cada caso para hijos/as de empleados/as.

La Caja subvencionará el 90% de los gastos que puedan originarse a sus empleados/as por la realización de estudios de euskera, durante el plazo total de cinco años, comprendiéndose dentro de esta ayuda los gastos correspondientes a matrícula, libros y clases, sin más requisitos que un certificado anual de asistencia al curso o clases y aprovechamiento en el mismo, emitido por el Centro o Academia correspondiente.

Respecto de la asistencia de los empleados/as a los cursos de perfeccionamiento de euskera intensivos de duración de 15 a 20 días, podrán asistir los empleados/as que hayan superado el cuarto nivel de euskera en la Caja o equivalente en centro externo, en las siguientes condiciones: Meses de asistencia: Febrero, Marzo, Abril, (exceptuando 15 días en Semana Santa), Mayo, Septiembre, Octubre y Noviembre.

En relación con el número de cursillos a realizar por empleado/a, se fijan 30 días de permiso retribuido, que los alumnos/as podrán utilizar a su criterio, con la salvedad de no destinar más de 15 días a un cursillo.

Se establecerá en su caso seguimiento en el rendimiento de los alumnos que acceden a los cursos intensivos, que no podrán repetirse en cada uno de los niveles en que participen los alumnos/as de la Caja.

Se producirá la pérdida del derecho a la ayuda de estudios, por la pérdida de tres cursos alternos o dos consecutivos, salvo casos justificados de fuerza mayor. En el caso de matriculación por asignaturas, se aplicará este criterio de pérdida del derecho a las asignaturas que corresponda.

En cuanto a los estudios de idiomas (exceptuando el euskera que se imparte en la Entidad que se subvencionará con el 100%), se limita la cantidad máxima a conceder al importe que figure para hijos/as de empleados/as por Formación Profesional de grado superior y por un período máximo de cinco años.

Los estudios que se realicen en la Cámara de Comercio (a excepción de los idiomas que se regularán por el apartado anterior), serán considerados de interés para la Entidad, en el sentido de asunción total de su coste por la misma.



En cuanto a la ayuda de estudios a empleados/as y empleadas, se podrá contemplar excepcionalmente circunstancias que superen las limitaciones contenidas en este artículo, por ejemplo, cursos sobre Contabilidad, Informática, Fiscalidad, etc., que puedan ser considerados como de interés para la entidad, si bien en estos casos será condición para su inclusión como tal ayuda de estudios la conformidad previa de la Jefatura de Departamento del empleado/a y de la Jefatura de Formación de la Entidad.

### AYUDA FAMILIAR

(IV Convenio / Tit.V/Art.4º)

(VI Convenio/Art.9º)

(IX Convenio/Art.6º)

Se complementará mensualmente los subsidios, pluses y ayudas familiares que se hayan establecido por el régimen general de la Seguridad Social para los hijos e hijas y tendrán el condicionado y las limitaciones que establece la Ley de la Seguridad Social, incluso para la clasificación del grado de subnormalidad.

Se determina la percepción en concepto de ayuda familiar por cónyuge a cargo. En este sentido se percibirá dicha cantidad por cónyuge cuando éste viva con el/la trabajador/a y a su cargo. Se entiende no vivir a cargo del trabajador/a cuando el cónyuge trabaje por cuenta ajena o propia o estén separados legalmente o de hecho. Las variaciones que en este sentido se produzcan en la familia del beneficiario/a surtirán efectos económicos a partir del día primero del trimestre natural inmediatamente siguiente a la fecha en que se haya solicitado de la Entidad el reconocimiento del mismo/a.

El vencimiento del derecho en su caso, no tendrá lugar hasta el último día del mes último del trimestre natural en que se produzca la variación.

### BENEFICIOS ESPECIALES DE AYUDA FAMILIAR

(IV Convenio/Tit.V/5)

Premio de nupcialidad por matrimonio: Percepción de dos mensualidades extraordinarias, deduciendo la cantidad que abone el INSS por este concepto.

Premio de natalidad por nacimiento de hijo de empleado: Percepción de una mensualidad extraordinaria, deduciendo la cantidad que abone el INSS por este concepto.

Estas pagas quedan fijadas en el 75% del importe total de una paga por los conceptos de salario base, antigüedad y pluses varios incluidos en pagas extras, excepto Plus extrasalarial.



## COMISIÓN DE SERVICIOS Y DIETAS

(VI Convenio/ Art. 10º)

VIII Convenio / Art.11º)

Los viajes a que den lugar las Comisiones del personal serán por cuenta de la Entidad.

Si el viaje comprende horas en que tenga lugar una comida principal del día o simplemente se pernocta fuera del domicilio, se devengará media dieta. Los viajes serán en primera clase sin distinción de categoría laboral.

La Caja establecerá una asignación por kilómetro, cuando las Comisiones de servicio se realicen por el empleado/a en vehículo propio.

Las comisiones de servicio no podrán prolongarse más de dos meses, sin antes conceder al personal afectado ocho días de vacaciones, con la exclusiva finalidad de visitar a la familia con la que ordinariamente conviva, siendo de cuenta de la Caja los gastos de locomoción.

El personal que desempeñe cargos sindicales en la Entidad no podrá ser designado obligatoriamente para ninguna comisión de servicio. Tampoco podrán encomendársele contra su voluntad hasta después de transcurridos tres años desde el cese de dicho cargo, a menos que la permanencia en éste hubiera sido inferior a un año.

Se fija la cuantía de las dietas por desplazamientos para el 2011 en 39,54 euros/día para desplazamientos nacionales y 79,08 euros/día para desplazamientos internacionales.

Asimismo, la cuantía del kilometraje se cifra en:

- 0,40 euros /Km.

### **Situaciones especiales por desplazamientos diarios:**

La plantilla adscrita al Departamento de Administración de Operaciones de Tesorería percibirá 73,68 euros mensuales por el concepto de Kilometraje por desplazamiento.

La plantilla adscrita al Departamento de Mercado de Capitales, percibirá 52,63 euros mensuales por el concepto de kilometraje por desplazamiento y 101,07 euros/mes por dieta de comida.

Las personas adscritas al puesto de Secretaría de Presidencia y de Dirección General en jornada partida de 4 tardes semanales, percibirán 73,68 euros mensuales por el concepto de kilometraje por desplazamiento y 101,07 euros/mes por dieta de comida.

Y en aquellos supuestos de desplazamientos de corto recorrido y ocasionales, el empleado/a podrá hacer uso de un taxi, previa conformidad de su superior jerárquico.



## GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS

(IV Convenio/Tit.V/12)

Se establece la percepción de las 15 pagas reglamentarias (doce mensualidades, Vacaciones, Navidad y Aniversario Fundacional) en la misma cuantía, en cuanto a Salario Base, Plus extrasalarial, antigüedad y pluses varios incluidos en pagas extras.

La paga extraordinaria de "Constancia en el trabajo" queda fijada en el 75% del importe total de una paga por los conceptos de: salario base, antigüedad y pluses varios incluidos en pagas extras, excepto Plus extrasalarial.

Esta paga será vitalicia para el empleado exclusivamente, y se percibirá anualmente a partir de cumplir los 25 años de servicios a la Entidad.

El personal que ingrese o cese durante el año percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo servido.

## INCAPACIDAD TEMPORAL

(IV Convenio/Tit.V/14)

### Prestación complementaria en casos de I.T.

La Caja complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de los haberes del empleado en los casos de Incapacidad Temporal del mismo, incluido el período correspondiente a la enfermedad de larga duración, hasta la declaración de Incapacidad Permanente.

## PERSONAL SUBALTERNO: COMPLEMENTOS DE PUESTO

(IV Convenio/Tit.V/20)

Se especifican los siguientes puestos de trabajo, a los efectos de percepción de complementos:

### A) Chóferes de Dirección

Mantenimiento del llamado "Plus de Chofer" y del actual "Plus de dedicación" y complemento de puesto de trabajo.

La percepción del "Plus de dedicación" implica la plena disponibilidad y, en principio, es compensatorio por la posible realización de horas extraordinarias.

No obstante, en caso de realización de servicios en los que es necesario pernoctar fuera del domicilio, se computarán como horas de servicio hasta las 22 horas y a partir de las 8 horas, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de compensación con días/tiempo libre por trabajos especiales en festivos, como horas extraordinarias, se computará de conformidad con lo estipulado en el Convenio Colectivo de la Entidad.



B) Chofer:

Mantenimiento del “Plus de chofer” y complemento de puesto de trabajo.

En casos de prestación de servicios por encima de la jornada normal de trabajo, se remunerará o compensará en tiempo libre como horas extraordinarias, de conformidad con lo estipulado en este Convenio Colectivo.

C) Vigilantes Jurados:

Dado que esta figura tiende a desaparecer como tal, se adaptarán las circunstancias económicas actuales a las que más adelante se señalan para el resto de los chóferes, adaptándose éstas sin disminución dineraria de las cantidades actualmente percibidas en estos puestos.

D) Oficios Varios:

Imprenta. Electricistas. Fontanería. Reprografía y Almacén.

Percepción del “Plus de dedicación” y, por consiguiente, plena disponibilidad y, en principio, compensatorio por la posible realización de horas extraordinarias.

El personal con categoría de Ordenanza actualmente en estos puestos pasará a la escala de Oficios Varios.

No obstante en un futuro estos puestos serán cubiertos por concurso-oposición.

E) Cartería

Percepción de un complemento de puesto de trabajo.

F) Microfilmación y Archivo

Percepción de un complemento de puesto de trabajo.

G) Ordenanzas de Departamento

Percepción de un complemento de puesto de trabajo.

H) Telefonía

Complemento de puesto de trabajo.

2º.- Se libera a parte de este colectivo del uso del uniforme, manteniéndose su obligatoriedad para los puestos de:

- Ordenanzas de Departamento
- Chóferes.

Asimismo, en compensación por el menos gasto que supone para la Caja la supresión del uso de uniforme en varios de los puestos de personal subalterno, se incrementan o establecen unos complementos retributivos para la generalidad de este colectivo de la forma que se determina en el punto siguiente:

3º.- Se establecen los siguientes complementos retributivos:

- A) Complemento de puesto de trabajo A:  
Colectivo afectado: Ordenanzas de Departamento, Chóferes y Chóferes de Dirección.  
Uniforme: Uso obligatorio.
- B) Complemento de puesto de trabajo B  
Colectivo afectado: Personal de Valija, Cartería, Microfilmación y Archivo y Telefonía.  
Uniforme: Sin uniforme.

4º.- En todos los casos, estos complementos retributivos por puesto de trabajo se percibirán en tanto en cuanto se esté desempeñando el puesto acreedor del mismo, según se especifica en este artículo.

Es decir, que, en ningún caso, su percepción significará derecho adquirido en el supuesto de cambio de puesto de trabajo.



### PLUS DE NOCTURNIDAD

(IV Convenio/Tit.V/22)

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez 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

### PRESTACIÓN DINERARIA

(IV Convenio/Tit.V/24)

Se establece una prestación dineraria “no pensionable”, es decir no sujeta a inclusión en la Base Reguladora para fijar los ingresos anuales a efectos de cálculo en las prestaciones de riesgo, para todos los empleados y en igual cuantía para todos ellos, consolidadas y revalorizables en una sola vez, en el mes de Abril.

### RETRIBUCIÓN SALARIAL PARA EL PERSONAL CONTRATADO CON CONTRATO TEMPORAL EN PRÁCTICAS

(V Convenio./Art.12º)

La retribución salarial de los contratados/as con contrato temporal en prácticas y para el primer año de vigencia de cada contrato, será igual a la establecida para la categoría de “Auxiliar D”, y respecto del 2º año de vigencia, se incrementará dicha retribución en un 5%.

Para los contratos en prácticas cuya categoría fuera diferente a la de Auxiliar, el salario se calculará aplicando los porcentajes que para 1º y 2º año de vigencia en cada caso se determine en la legislación vigente respecto de este tipo de contrato

### TRIENIOS

(IV Convenio/Tit.V/33)

Las categorías de Jefe, Personal Titulado, Oficial Superior, Oficial 1º, Oficial 2º N.C., Auxiliar "A", Personal Subalterno y de Oficios Varios devengarán trienios.

Los Auxiliares "A", los Oficiales 2º N.C., los Oficiales Primeros, los Oficiales Superiores, los Jefes de quinta, de cuarta, tercera y segunda, que asciendan de categoría percibirán el sueldo correspondiente a la nueva, más el importe de los trienios que tuviera devengados en la de procedencia. Igual trato recibirán los subalternos y el personal de Oficios Varios que accedan a la escala administrativa. Si en el momento del ascenso el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de éste efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente a la categoría de procedencia, computándose por fracciones mensuales.

Los trienios y en general todos los aumentos por tiempo de servicios se percibirán desde el primer día del mes siguiente al mes en que se cumplen.



## OTRAS DISPOSICIONES SOCIO-LABORALES

### CLUB SOCIAL Y ACTIVIDADES DEPORTIVAS

(IV Convenio/Tít.V/7)

La Caja proporcionará al club social de los empleados, mientras funcione como tal, un local a título de precario.

El coste de las partidas presentadas en presupuesto para cada ejercicio, una vez deducidas las cuotas ingresadas por los socios, podrán ser subvencionadas en todo o en parte, a juicio de la Caja, por ésta.

### COMISIÓN DE EUSKERA

(IV Convenio/Tít.V/8 y VII Convenio /Art. 28º)

Las funciones básicas de la Comisión de Euskera son:

- Elaboración de una política general en materia de normalización y uso del Euskera y difusión de la cultura Vasca.
  - . Valoración del conocimiento del euskera en selección de empleados.
  - . Fijación y cobertura de puestos bilingües.
  - . Normativa interna referente al aprendizaje del Euskera.
  - . Promoción y difusión del Euskera y la cultura vasca.
  - . Comunicaciones internas.
  - . Comunicaciones con clientes, proveedores, Instituciones, etc..
  - . Cualquier otro tema que en relación con el Euskera pueda plantearse en la Entidad.
- Elaboración del plan anual de actuación, así como el presupuesto correspondiente.
- Tomar las decisiones que considere oportunas, que sean vinculantes, para que se haga realidad la política de Euskera reflejada en la normativa y en el plan anual de actuación.

En concreto, en materia de personal se establece lo siguiente:

- Se pondrán en marcha clases para empleados en los niveles necesarios. Los gastos que ocasionen dichos cursos serán a cargo de la Caja. La Caja hará el mayor esfuerzo posible para ceder horas laborales a aquellos empleados que quieran aprender euskera. La Comisión de Euskera determinará las mejoras que considere más convenientes, en función de la experiencia de años anteriores para el plan anual de clases.
- La Caja organizará planes intensivos de euskaldunización para los empleados que se encuentren en puestos considerados bilingües y que no sepan o necesiten alcanzar mayor nivel.
- Se definirán los puestos de trabajo en los que el conocimiento del euskera sea imprescindible.





- Se valorará el conocimiento del euskera en las oposiciones de entrada a la Caja en el ámbito del país vasco, otorgando la comisión de Euskera hasta un 15% de la puntuación total, según los casos, sin exigir mínimos, pero incluyéndolo desde la primera prueba. El Comité de Euskera nombrará a la persona que asistirá a las reuniones de los Tribunales de oposiciones para velar por su cumplimiento. En oposiciones para aquellos puestos que se han considerado bilingües, se exigirá su conocimiento, determinándose en cada caso el nivel necesario. En las oposiciones internas, para cubrir puestos definidos como bilingües, también se tendrá en cuenta el conocimiento del Euskera.
- A la hora de efectuar traslados, se tendrá en cuenta si el empleado sabe Euskera y lo utiliza en su trabajo, para cubrir ese puesto con otra persona que también lo sepa.

En relación con la función de elaboración del plan anual de actuación que tiene reconocida la Comisión de Euskera, se acuerda encomendar a dicha Comisión el estudio y la elaboración de propuesta en su caso de un nuevo plan de estudios, en orden a homologar los estudios y cursos que actualmente se desarrollan en la Caja con los planes de estudios oficiales, con el objetivo de impartir en la Entidad la totalidad de ciclos o niveles con conllevan dichos planes oficiales.

En este sentido, el acuerdo a que lleguen los miembros de la citada Comisión, se trasladará, para su aprobación en su caso, a los Órganos de Gobierno de la Caja. En el supuesto de no llegar a acuerdo, el tema pasará a estudio de la Comisión Interpretativa de este Convenio, cuyo acuerdo, en su caso, será vinculante y con eficacia de Convenio.

## REMUNERACIÓN AL AHORRO

(V Convenio / Art. 24º)

Se aplicará el mismo tipo de interés que el contemplado en el artículo 23º de este Convenio, esto es el EURIBOR anual como interés anual aplicable a todas aquellas cuentas corrientes y de ahorro a la vista en las que los empleados/as de la Institución figuren como titulares únicos o con familiares comprendidos en la "unidad fiscal", con tope máximo de interés del 7%.

El tipo EURIBOR será el vigente a la fecha 30 de Noviembre de cada año, fijándose y aplicándose de igual forma que la prevista en el citado artículo 23º.

## REYES - FESTIVIDAD CONMEMORATIVA

(IV Convenio/Tít.V/30)

(VIII Convenio/Art.36º)

La Caja conmemorará la festividad de Reyes para los hijos de empleados, abonando por cada niño, hasta 11 años inclusive, los siguientes importes

- Hasta 2 años ..... 9,81 euros.
- De 3 a 6 años ... .... 13,09 euros.
- De 7 a 11 años ..... 16,35 euros.



## UNIFORMES

(IV Convenio/Tit.V/34)

Las prendas del personal uniformado serán costeadas por la Entidad, que determinarán, con la intervención del Comité de Empresa, cuanto se relacione con la adquisición, uso y conservación.

El personal subalterno uniformado recibirá dos uniformes anuales, además de las camisas necesarias y dos pares de calzado. Los que desempeñen funciones de calle tendrán derecho a prendas de abrigo, según el clima de las poblaciones en que radiquen las Oficinas y cuya duración será determinada por la Institución y Comité de Empresa.

Asimismo, anualmente, el personal de Oficios Varios tendrá las prendas adecuadas para la prestación de sus servicios respectivos.

## VIAJES

(IV Convenio/Tit.V/36)

En aquellos viajes programados por la Entidad para sus clientes y que sea necesario, a juicio de la Caja, acompañe a la expedición un empleado en calidad de guía, éste lo hará en las siguientes condiciones:

- De cada tres días hábiles de que conste el viaje serán computados dos en concepto de vacaciones.
- El empleado que acompañe al viaje lo hará con la totalidad de gastos de alojamiento y manutención por cuenta de la Entidad, percibiendo asimismo el importe correspondiente por dieta/día natural.
- La designación del empleado de entre aquellos que deseen acudir a los correspondientes viajes se realizará por una Comisión formada por: la Jefatura de Personal, la Jefatura de quien el servicio de viajes dependa y un miembro del Comité de Empresa.

## COMISIÓN PARITARIA

(IX Convenio/Título IV)

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

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



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

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

Por la Representación de la Entidad:

Don José Ignacio Besga Zuazola  
Doña Esther Alday Carrasco

Por la Representación Social:

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

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

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

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

## **TÍTULO V**

### DISPOSICIONES ADICIONALES

(VII Convenio/Título XI)  
(VIII Convenio/Título XII)

#### Primera.- RESPECTO DE LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Respecto lo acordado en el Título III del VII Convenio Colectivo, en referencia a la nueva Clasificación Profesional y respecto del articulado vigente del IV, V y VI Convenio Colectivos que no ha sido modificado por el VII, la nomenclatura referida a las antiguas categorías profesionales, se sustituirán por la nueva, sin perjuicio de los derechos existentes a que se hace mención en la disposición transitoria del Título XII de dicho VII Convenio.

#### Segunda .- NORMATIVA SUBSIDIARIA

En lo no recogido expresamente en el articulado vigente de los Convenios Colectivos IV, V, VI, VII y VIII, será de aplicación lo contemplado en la Legislación Laboral vigente.



## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

(VII Convenio / Título XII)

### Disposición transitoria: EQUIPARACIÓN A LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Permanecerán vigentes, a título personal e individual, las funciones y nominaciones del anterior sistema de clasificación profesional previstas en el artículo 6, del Título V del IV Convenio Colectivo, para las categorías existentes en el personal de plantilla a la fecha de este Convenio.

Asimismo, se acuerda la siguiente equiparación a la nueva clasificación profesional:

#### GRUPO: TÉCNICOS Y DIRECTIVOS

##### A) TÉCNICOS Y DIRECTIVOS -NIVEL SUPERIOR

Jefe 2ª A - T/D- NIVEL IV

Jefe 2ª B - T/D- NIVEL III

Jefe 2ª C - T/D- NIVEL II

##### B) TÉCNICOS Y DIRECTIVOS - NIVEL INTERMEDIO

Jefe 3ª B - T/D - NIVEL IV

Jefe 4ª A - T/D - NIVEL III

Jefe 4ª B - T/D - NIVEL II

Jefe 5ª A - T/D - NIVEL I

#### GRUPO: ASESORES FINANCIEROS Y COMERCIALES

##### A) ASESORES FINANCIEROS

Oficial Primero - Asesor Financiero NIVEL II

Oficial Segundo N.C. - Asesor Financiero NIVEL I

Auxiliar A - Asesor Financiero NIVEL BÁSICO

Auxiliar B - Asesor Financiero NIVEL ENTRADA

##### B) COMERCIALES OPERATIVOS

Auxiliar A - Comercial Operativo NIVEL II

Auxiliar B - Comercial Operativo NIVEL I

Auxiliar C - Comercial Operativo NIVEL BÁSICO

Auxiliar D - Comercial Operativo NIVEL ENTRADA



## GRUPO: ADMINISTRATIVOS

Oficial Primero - Administrativo Nivel Superior  
Oficial Segundo N.C.- Administrativo Nivel III  
Auxiliar A - Administrativo N.II  
Auxiliar B - Administrativo N.I  
Auxiliar C - Administrativo N. BÁSICO  
Auxiliar D - Administrativo N. ENTRADA

Del mismo modo, permanecerán vigentes, a título personal e individual, las funciones y nominaciones del anterior sistema de clasificación profesional previstas en el artículo 6, del Título V del IV Convenio Colectivo, así como lo relativo a “Ascensos del Personal Subalterno” contemplado en el artículo 2, del Título V, del IV Convenio Colectivo, para los empleados/as que a la fecha de la firma de ese Convenio ostentan las categorías profesionales siguientes:

- Personal Titulado Superior
- Jefatura de 4<sup>a</sup>C
- Jefatura de 4<sup>a</sup> A Antigua
- Jefatura 5<sup>a</sup>B
- Oficial Superior
- Conserje
- Ordenanza Primera
- Oficial Oficinas Varios

Asimismo, permanecerán vigentes, a título personal e individual, lo previsto en el artículo 28, del Título V del IV Convenio Colectivo, para los empleados/as que a la fecha de la firma de ese Convenio están adscritos a la Escala Técnica de Informática.

## ANEXO AL VI CONVENIO COLECTIVO

### EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

A partir de la fecha de la firma de este VI Convenio Colectivo de Caja Vital, se acuerda establecer un límite máximo del 7% sobre el total de la plantilla en cada momento para contratados/as de puesta a disposición de ETTs. Dicho límite del 7% operará durante los años 2001 y 2002, pasando al 6% a partir de 2003. Se exceptuará de dichos cómputos las contrataciones necesarias para las campañas de declaraciones de I.R.P.F..

Diciembre 2011