

ÍNDICE

		<u>Pág.</u>
CAPÍTULO I	ALCANCE DEL CONVENIO	
Art. 1	Ámbito personal y funcional	5
Art. 2	Norma básica y sustitutoria	6
Art. 3	Ámbito Territorial	6
Art. 4	Ámbito Temporal	6
Art. 4 bis	Cláusula de Garantías	7
CAPÍTULO II	PLANTILLA DE PERSONAL	
SECCIÓN PRIMERA: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL		
Art. 5	Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo en materia de estructura profesional	8
Art. 6	Grupo Profesional	8
Art. 7	Niveles	8
Art. 8	Movilidad y polivalencia funcional	8
Art. 9	Clasificación por la duración del contrato	8
Art. 10	Personal en Prácticas	9
Art. 11	Directivos de la Entidad e incompatibilidad de Consejeros	9
Art. 11. bis	(Sin contenido)	9
Art. 12	(Sin contenido)	9
Art. 13	(Sin contenido)	9
Art. 14	(Sin contenido)	9
Art. 15	(Sin contenido)	9
SECCIÓN SEGUNDA: INGRESOS		
Art. 16	Ingresos	9
SECCIÓN TERCERA: ASCENSOS		
Art. 17	Normas generales	10
Art. 18	Ascensos por antigüedad	11
Art. 19	Ascensos por mérito y capacidad	11
Art. 20	Ascensos. Directivos. Directores de Unidades y Oficinas	11
Art. 21	(Sin contenido)	11
Art. 22	(Sin contenido)	11
Art. 23	Plantilla	11
CAPÍTULO III	JORNADA, VACACIONES, PERMISOS	
Art. 24	Tiempo de trabajo	13
Art. 25	Jornadas singulares	15
Art. 26	Horario flexible	24
Art. 27	Retenes	24
Art. 28	Horas extraordinarias estructurales	25
Art. 29	Permisos y excedencias	25
Art. 30	Vacaciones	28

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

		<u>Pág.</u>
DISPOSICIONES ADICIONALES:		
PRIMERA:	Consolidación de Niveles retributivos en caso de ascenso	60
SEGUNDA:	Normas para oficinas	62
TERCERA:	Normas para Sevicios Centrales, Unidades Especializadas de Negocio y Áreas de Apoyo	67
CUARTA:	Créditos y Cuentas de empleados	71
	Título I: Disposiciones de carácter general	71
	Capítulo 1º - Ámbito de aplicación	71
	Capítulo 2º - Límites y plazos para la resolución de los expedientes	72
	Capítulo 3º - Garantías	73
	Capítulo 4º - Condiciones	73
	Título II: Créditos para adquisición de vivienda habitual	74
	Capítulo 1º - Beneficiarios	74
	Capítulo 2º - Cuantía	75
	Capítulo 3º - Condiciones	76
	Capítulo 4º - Adquisición de vivienda en construcción	77
	Capítulo 5º - Viviendas antiguas, rurales y en mal estado	78
	Capítulo 6º - Obras de mejora en viviendas destinadas a residencia habitual	79
	Capítulo 7º - Régimen especial para la adquisición de Segunda vivienda habitual con crédito regulado por Convenio	81
	Sección 1ª - Nuevo crédito para adquisición de otra vivienda	81
	Sección 2ª - Crédito puente	83
	Sección 3ª -Adquisición de sucesiva vivienda manteniendo el préstamo anterior: Cambio de garantía	83
	Capítulo 8º - Disposiciones comunes a los créditos para vivienda	84
	Capítulo 9º - Fallecimiento o jubilación del empleado	84
	Título III: Créditos para adquisición de vivienda de veraneo	85
	Título IV: Cuenta de Empleado	86
	Título V: Cuenta de crédito para otras finalidades	86
	Disposición Final	88
QUINTA:	Bilingüismo	89
SEXTA:	Tablas salariales	94
SÉPTIMA:	Incrementos retributivos	96
OCTAVA:	Conversión de categorías a Niveles	98
NOVENA:	Comisión de Seguimiento de la cobertura de puestos de trabajo	100
DÉCIMA:	Ascensos por antigüedad y complemento de antigüedad del personal fijo ingresado con anterioridad a la firma del presente Convenio	102
UNDÉCIMA:	Comisión Paritaria	104
DUODÉCIMA:	Equipo volante	105

	<u>Pág.</u>
DECIMOTERCERA: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e igualdad efectiva de mujeres y hombres	106
DECIMOCUARTA: Comisión reguladora de derechos sindicales	106
DECIMOQUINTA: Movilidad Geográfica	107
DECIMOSEXTA: Acceso a Nivel retributivo superior de Directores y Subdirectores de oficinas y titulares de Puestos Jerarquizados	107
DECIMOSÉPTIMA: Comisión interna de formación	107
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: Nombramientos	110
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: Jubilaciones parciales	110
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA: Empleo	110
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA: Compensaciones sustitutorias por la supresión de la compensación de economato, la compensación de bolsa de Navidad y el socorro por fallecimiento	111
DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA: Régimen Transitorio opcional de ayudas para estudios universitarios de hijos de empleados	111
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA: Nueva clasificación de oficinas y actuales puestos de Dirección de oficinas	114
DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA	115

CAPÍTULO I : ALCANCE DEL CONVENIO

Art. 1. Ámbito personal y funcional

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

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

- a) Los titulares de determinados puestos dentro de la estructura directiva de la Caja designados personal Directivo de confianza o contratados con tal condición. La Dirección de la Caja se reserva la definición de los puestos y del perfil profesional de las personas que pueden quedar excluidas. El salario base de quienes ocupen estos puestos Directivos de confianza será superior al establecido en el Convenio para el Nivel II. En el caso de personal anteriormente incluido en el ámbito personal del Convenio Colectivo, esta exclusión estará basada en el principio de voluntariedad de ambas partes, siendo por tanto, voluntaria tanto la oferta por parte de la Caja como la aceptación por la persona, y este acuerdo individual preverá el retorno al ámbito del Convenio en caso de cese en las funciones directivas de confianza asignadas por la Dirección, sin detrimento, en cómputo global, de las condiciones que a la persona le hubieran correspondido en caso de haber estado sujeta al Convenio.
- b) El personal colaborador directo de los Directores y Subdirectores Generales que a sus ordenes inmediatas y por circunstancias específicas se considere necesario para trabajos de secretariado o de desplazamiento de personas o bienes.
- c) El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza en explotaciones agrícolas, industriales o de servicios de la Caja de Ahorros, y, en general, cualquier otra actividad atípica o eventual, en cuyo caso se registrarán por las normas específicas de cada actividad.
- d) El personal titulado o pericial que no preste servicio de modo regular y preferente.
- e) El personal que preste sus servicios a la Caja en calidad de Agente, Corresponsal y, en general, mediante contrato de comisión o relación análoga.
- f) Quienes ostenten la condición de Consejero General, Vocal del Consejo de Administración y otros Órganos de Gobierno, excepto si hubieran adquirido tal representatividad por su condición de empleado de la Institución.
- g) El personal que en cualquier régimen preste servicios para las contrataciones y subcontratas concertadas por la Caja.

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

En el texto de este Convenio Colectivo se utiliza el término "persona" para referirse al "empleado", "empleada", "trabajadora" o "trabajador" de Bilbao Bizkaia Kutxa comprendido o comprendida en el ámbito de aplicación de este Convenio. Como excepción, el término persona contenido en el texto tendrá otro sentido si así se indicara expresamente en una norma concreta del Convenio o no esté vinculada a Bilbao Bizkaia Kutxa mediante un contrato de trabajo.

Art. 2 Norma básica y sustitutoria

- 1) El presente Convenio, en base a lo establecido en el artículo 3º.1.b) y Disposición Transitoria Sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, del "Estatuto de los Trabajadores", sustituye, en todo aquello que modifica y nova, a la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Cajas Generales de Ahorro Popular aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27-9-1950, y las disposiciones que la completaran y modificaran.
- 2) Asimismo sustituye, en todo aquello que modifica y nova, a cuantos Convenios Colectivos Laborales, Normas de Obligado Cumplimiento, Orden Ministerial del 7-11-77 sobre Personal de Informática y Laudo Arbitral de 25-4-1980, han regulado las relaciones de las Cajas hasta el momento presente.
- 3) Sustituye del mismo modo, en todo aquello que modifica y nova, a los Reglamentos de Régimen Interior de la Caja de Ahorros Vizcaína y Caja de Ahorros Municipal de Bilbao.
- 4) En lo no previsto en el presente Convenio, que es la norma básica por la que se rigen las relaciones laborales de BILBAO BIZKAIA KUTXA, se estará a lo dispuesto en los Convenios anteriores en la medida que sean de aplicación y en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, del "Estatuto de los Trabajadores", a la normativa posteriormente dictada para su aplicación y a cuantas otras disposiciones desarrollen los preceptos del citado Estatuto.

Art. 3. Ámbito Territorial

Las presentes normas se aplicarán a las personas incluidas en su ámbito que presten sus servicios en cualquier centro de trabajo de la Actividad Financiera de la Caja.

Art. 4. Ámbito Temporal

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes que lo conciertan, sin perjuicio de que los efectos salariales se retrotraigan al 1 de Enero de 2006, todo ello salvo en aquellos puntos en que se establezca lo contrario.

Su duración será de cinco años, hasta el 31 de Diciembre de 2010, pudiéndose prorrogar tácitamente a partir de la citada fecha por períodos anuales, a menos que se denuncie por escrito con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 4. bis Cláusula de Garantías

El presente Convenio mejora globalmente, y en cómputo anual, las condiciones laborales existentes en la Caja.

CAPÍTULO II: PLANTILLA DE PERSONAL

SECCIÓN PRIMERA: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 5. Naturaleza de las regulaciones del presente Convenio Colectivo en materia de estructura profesional

Al amparo de lo previsto en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo regule, las partes consideran que las disposiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo sobre clasificación profesional constituyen un conjunto normativo unitario y completo y, en consecuencia, convienen en atribuirle la naturaleza de fuente única y exclusiva de ordenación en estas materias, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 4-bis del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la aplicación de la legislación general procedente.

Artículo 6. Grupo Profesional

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifican en un único grupo profesional denominado Grupo Administrativo/Comercial que agrupa funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas. En este Grupo Profesional se integran quienes desarrollan funciones vinculadas directamente con la actividad financiera, crediticia y cualquier otra función específica de este ámbito de la Caja, así como quienes desempeñan funciones o trabajos de dirección, ejecutivas, de coordinación, de asesoramiento técnico o profesional, comerciales, técnicas, de gestión, o administrativas.
2. Las funciones descritas para el Grupo Profesional son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas.

Artículo 7. Niveles

Dentro del grupo profesional existirán 13 Niveles que se asignarán en función de las circunstancias que requieran o aconsejen una retribución diferenciada y de forma que se permita un adecuado desarrollo de las carreras profesionales previstas en este Convenio Colectivo. Estos Niveles retributivos serán denominados con los ordinales II a XIV.

Artículo 8. Movilidad y polivalencia funcional

El personal de la Caja podrá ser adscrito, simultánea o sucesivamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran el Grupo Profesional, con las condiciones que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 9. Clasificación por la duración del contrato

Con independencia del acto de clasificación que -de acuerdo con el Grupo Profesional y los Niveles que lo integran- se efectúe, el personal de la Caja se diferenciará, por razón del término de su contrato, en personal fijo de plantilla y de duración determinada o temporal. Personal fijo o de plantilla es el contratado por tiempo indefinido.

Personal contratado por tiempo determinado será aquel cuyo contrato tenga una duración limitada, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
Los contratados a tiempo parcial pueden ser, de conformidad con los términos de su contrato, personal fijo o temporal.

Art. 10. Personal en Prácticas

A los efectos de contratación de personal temporal mediante la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, regulada por la ley del Estatuto de los Trabajadores y que actualmente se desarrolla por Real Decreto 488/1998, de 27 de Marzo, dicho personal, tanto en el caso de personas con estudios universitarios como de estudios de grado superior de formación profesional, de cualquier especialidad incluida en el ámbito de la Actividad Financiera de BBK, estará encuadrado en el Nivel retributivo XIV, con una retribución no inferior al 80% de la establecida para dicho Nivel durante el primer año, y del 90% de la misma durante el segundo año, en su caso.

La contratación de personas sin experiencia previa relevante en funciones relacionadas con la actividad financiera se llevarán a cabo mediante contratos formativos en prácticas siempre que las personas a contratar cumplan las condiciones establecidas por la legislación para estos contratos. A las personas contratadas en esta modalidad, en el caso de que les sea ofrecida por la Caja la renovación para un segundo año, dicha renovación conllevará la oferta de conversión en indefinido de su contrato al finalizar el tiempo máximo de trabajo en prácticas.

Artículo 11. Directivos de la Entidad e incompatibilidad de Consejeros

1.- Los Directivos de la Caja serán de libre designación y cese por la Entidad.

2.- En ningún caso -excepto en el de los Consejeros Laborales- los Consejeros podrán ejercer cargos Directivos ni otros de libre designación hasta que hayan transcurrido dos años desde el cese en dicha función, sin perjuicio de lo establecido en la legislación que regula los Órganos de Gobierno y las funciones de las Cajas de Ahorros.

Arts. 11-bis a 15

(Sin contenido)

SECCIÓN SEGUNDA: INGRESOS

Art. 16. Ingresos

En los procesos de selección para el ingreso en la Caja en el Nivel XIV se evaluarán las capacidades y los conocimientos de las y los aspirantes.

Las convocatorias de estos procesos de selección serán publicadas en medios de acceso general: página web de la Caja, otras webs de empleo, o prensa.

El diseño de estos procesos de selección será efectuado por la Dirección de la Caja en función de las necesidades existentes y de las técnicas de selección más adecuadas a

cada caso, y el desarrollo de los mismos será supervisado por la Comisión de Seguimiento de la Cobertura de Puestos.

De estos procesos de selección, los de de mayor dimensión serán objeto de publicidad específica en prensa y para su supervisión y seguimiento se constituirá para cada proceso una Comisión ad-hoc, con derecho de participación de un representante legal de los trabajadores con representatividad dentro del ámbito del proceso de selección de que se trate, y de un segundo representante, que será designado por las Secciones Sindicales que acrediten una representación de al menos el 5% del conjunto de los órganos de representación unitaria del personal del Sector Financiero de BBK y acrediten legitimidad para promover elecciones a Representantes legales de los Trabajadores en la provincia de que se trate.

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

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

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

Se establece, con carácter general, un periodo de prueba de nueve meses de duración para aquellos supuestos en que se acceda directamente al contrato indefinido. En los supuestos de personas sin experiencia que se incorporen a la entidad mediante contratos de trabajo en prácticas y dichos contratos sean convertidos en indefinidos a su vencimiento, el tiempo trabajado en la modalidad de contrato de prácticas se computará a efectos del citado periodo de prueba.

SECCIÓN TERCERA: ASCENSOS

Art. 17. Normas generales

- 1.- Los ascensos entre Niveles se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia, antigüedad y capacidades del trabajador, así como las facultades organizativas de la Caja.
- 2.- Los aumentos económicos por ascenso se devengarán desde la fecha de prestación efectiva de los servicios en el nuevo puesto de trabajo o del nuevo Nivel, con la fórmula de consolidación de dichos aumentos económicos que se establezca para cada caso.

Art. 18. Ascensos por antigüedad

Los ascensos desde el Nivel XIV hasta el Nivel IX inclusive, se producirán por el transcurso del tiempo de la siguiente manera:

- La persona que tenga reconocido el Nivel XIV promocionará a Nivel XIII una vez transcurridos 4 años de permanencia en el citado Nivel XIV, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo
- La persona que tenga reconocido el Nivel XIII promocionará a Nivel XII una vez transcurridos 3 años de permanencia en el citado Nivel XIII.
- La persona que tenga reconocido el Nivel XII promocionará a Nivel XI una vez transcurridos 3 años de permanencia en el citado Nivel XII.
- La persona que tenga reconocido el Nivel XI promocionará a Nivel X una vez transcurridos 2 años de permanencia en el citado Nivel XI.
- La persona que tenga reconocido el Nivel X promocionará a Nivel IX una vez transcurridos 2 años de permanencia en el citado Nivel X.

El Nivel IX será el nivel máximo de ascenso por antigüedad.

Los periodos de permanencia en cada uno de los Niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el inmediato superior, no se contemplarán a efectos de devengo del complemento de antigüedad.

Art. 19. Ascensos por mérito y capacidad

La promoción a los Niveles superiores al Nivel IX tendrá lugar en función de la libre designación por la Caja para el desempeño de puestos de trabajo especializados o de mayor responsabilidad, siendo de aplicación a los efectos correspondientes las reglas de acceso y consolidación establecidas en las Disposiciones Adicionales Primera, Segunda y Tercera.

Art. 20. Ascensos. Directivos. Directores de Unidades y Oficinas

- 1.- Los Directivos de la Caja serán designados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.
- 2.- Los Directores y Subdirectores de Oficinas y Directores de Unidades serán, asimismo, de libre designación y cese por la Entidad, observando la regulación contenida en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera que resulte aplicable.

Arts. 21 a 22

(Sin contenido)

Art. 23. Plantilla

La plantilla será fijada según las necesidades y organización de la Entidad, tanto en su dimensión como en su estructura.

La estructura de puestos, salvo los desempeñados por personal excluido del ámbito del Convenio, se regirá por lo establecido al respecto en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera. La Caja, según lo establecido en el artículo 64, facilitará a las representación legal de los trabajadores con carácter anual, la relación de los puestos comprendidos en dichas Disposiciones Adicionales.

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

CAPÍTULO III : JORNADA, VACACIONES, PERMISOS

Art. 24. Tiempo de trabajo

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

a)

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

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

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

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

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

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

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

A los solos efectos de la tarde que debe trabajar el resto de personal no perteneciente a Sucursales, se entenderá como centro de trabajo en el que radique su habitual actividad, además de todos los servicios y dependencias del propio centro, los complementarios que existan o puedan crearse en el futuro dentro del municipio de Bilbao, aunque se hallen radicados de forma separada al Edificio Central (Anexos, Plaza Circular, etc.), de modo que un empleado de uno cualquiera de los citados servicios o dependencias, puede ser destinado -en cumplimiento de su jornada partida- a prestar servicios en cualquiera de los restantes.

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

A partir de Octubre de 2008, en el período comprendido entre los meses de Octubre a Abril, ambos inclusive, la Institución mantendrá abiertas al público durante las tardes, de Lunes a Jueves, un máximo de 25 oficinas de Red Minorista en Bizkaia. El resto de oficinas de Red Minorista de Bizkaia abrirán al público durante las tardes de los Jueves, en ese mismo período de Octubre a Abril, excepto aquellas oficinas a determinar por la Caja cuyo personal se concentre a efectos del trabajo de tardes en otras oficinas.

Asimismo, en el período comprendido entre los meses de Octubre a Abril, ambos inclusive, la Institución mantendrá abierta al público durante las tardes, de Lunes a Jueves la oficina principal de Madrid (Cuzco). El resto de Oficinas de Red Minorista de Expansión abrirán al público durante las tardes, en ese mismo período de Octubre a Abril, los Jueves, excepto aquellas oficinas a determinar por la Caja cuyo personal se concentre a efectos del trabajo de tardes en la oficina principal de Madrid.

Para la atención de las tardes en las oficinas con apertura de Lunes a Jueves, la Caja destinará al personal necesario, pudiendo concentrar al efecto personal destinado en otras oficinas.

En los casos en que las restantes entidades de Crédito cerraran sus oficinas la tarde de Jueves Santo, sin perjuicio del caudal anual horario obligatorio, la Caja adaptará esta misma práctica en sus oficinas de fuera de Bizkaia. Las oficinas de Empresas, las oficinas de Grandes Empresas, y las que tengan la consideración de oficinas especiales, atenderán al público durante las tardes en base a lo establecido específicamente para ellas en el artículo 25.

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

h) En la Jornada General, se fija una ayuda de 11,00 euros por cada día de jornada partida efectivamente trabajada por cada empleado a partir del 1 de Enero de 2008.

i) El personal de Jornada General dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 3 días anuales de libranza no acumulables a vacaciones. El empleado que por razón de su ingreso o cese en la Caja o por suspensión de efectos de su contrato de trabajo no preste servicios efectivos durante los 7 meses de jornada partida (de Enero a Abril y de Octubre a

Diciembre, inclusive), disfrutará de las jornadas de libranza en proporción al tiempo efectivamente trabajado en la Entidad durante los referidos 7 meses.

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

Art. 25. Jornadas singulares

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

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

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

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

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

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

No obstante, para garantizar la cobertura de los puestos de Dirección, Subdirección, y Jefatura Comercial en cada Oficina que permanezca abierta los sábados, en caso de no existir voluntarios suficientes, todos los Directores, Subdirectores y Jefes Comerciales de todas las Oficinas, dentro de la zona o municipio que no hayan optado por alguna de las jornadas especiales voluntarias, deberán realizar con carácter necesario hasta un máximo de 5 sábados en el período de apertura de sábados, de Octubre a Marzo, ambos inclusive, para cubrir vacantes de Responsables de Oficina. Estos Directores, Subdirectores y Jefes Comerciales que realicen trabajo en sábados por no existir voluntarios suficientes, tendrán derecho como compensación a un importe económico de 117,11 euros (importe previo a la

revalorización de 01/10/2006) por cada sábado efectivamente trabajado y a la libranza de la tarde que en jornada general correspondería durante esa semana.

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

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

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

C.2.1. Salvaguardando los criterios de idoneidad que la Caja estime necesario establecer, se dará prioridad a la cobertura de los puestos de trabajo de sábado mediante personal voluntario.

C.2.2. En caso de existir más voluntarios que los necesarios el personal de oficinas no jerarquizado tendrá preferencia para cubrir aquellas plazas que no sean de Responsables de Oficina (Director, Subdirector o Jefe Comercial).

C.2.3. En el supuesto de que no hubiese personal voluntario suficiente para la cobertura de las necesidades establecidas por la Entidad para el servicio de los sábados en las oficinas establecidas en este artículo 25.c), dichas necesidades se cubrirán mediante rotación de todo el personal no jerarquizado de la Zona en que se produzca el déficit de cobertura que considere idóneo, o, en su defecto, mediante personal contratado al efecto.

C.3. Detalle de jornadas:

C.3.1. **JORNADA ESPECIAL Nº 1:**

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

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 6 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 603,21 euros al mes (importe previo a la revalorización de 1/10/2006), de Octubre a Abril, ambos inclusive. .

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

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

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

C.3.2. JORNADA ESPECIAL Nº 2:

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

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 3 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 156,13 euros por Sábado trabajado (importe previo a la revalorización de 1/10/2006).

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

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

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

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

Esta jornada, a la que podrán acogerse mediante acuerdo individual con la Caja todos los empleados con la especificidad establecida en el apartado C.2 siempre que acrediten la debida idoneidad a juicio de la Caja, incluirá la libranza de todas las tardes y el trabajo en todos los sábados laborables durante el período comprendido entre los meses de Octubre a Marzo, ambos inclusive.

El personal afectado por esta Jornada Especial recibirá como compensación un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 461,28 euros al mes (importe previo a la revalorización de 1/10/2006), de Octubre a Marzo, ambos inclusive.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

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

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

D.1. JORNADA ESPECIAL Nº 4:

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

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

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

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

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

La Caja podrá ofertar al personal adscrito a esta jornada mantener la misma durante el mes de Mayo con carácter voluntario, en cuyo caso el empleado percibirá como compensación durante dicho mes un complemento económico de 101,67 euros (importe previo a la revalorización de 1/10/2006), por el mes completo.

D.2. JORNADA ESPECIAL Nº 5:

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

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 3 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 195,16 euros al mes (importe previo a la revalorización de 1/10/2006), de Octubre a Mayo, ambos inclusive.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

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

D.3. JORNADA ESPECIAL Nº 6:

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

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 5 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación, un complemento económico mientras se mantenga en la realización de esta jornada de 390,32 euros al mes (importe previo a la revalorización de 1/10/2006), de Octubre a Mayo, ambos inclusive.

El régimen de esta jornada especial queda establecido como sigue:

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

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

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

Esta jornada es de aplicación en las Areas y/o Servicios y puestos de trabajo cuya actividad se desarrolla en relación con la de los Mercados, internacionales o nacionales, primarios o secundarios, de Deuda Pública, Renta Fija Privada, Divisas, Renta Variable, Productos estructurados y derivados, Interbancario, etc., y tiene carácter necesario para el personal de

dichas áreas con puesto jerarquizado y para aquel que desarrolle tareas en el Front Office o Middle Office.

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

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

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

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

Los días en que permanezca abierto alguno de los mercados y sean festivos en Bilbao, serán considerados laborables a todos los efectos para los empleados cuya actividad se desarrolla en relación con tal mercado, compensando ese día de trabajo con 1 día de libranza a disfrutar en función de las necesidades del Servicio y con la conformidad de su superior inmediato, y percibiendo un importe de 141,93 euros a 31 Diciembre de 2005 por ese día trabajado. Este importe se actualizará por años naturales de acuerdo con el tipo de revalorización previsto en los apartados Primero, Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto de la Disposición Adicional Séptima.

El personal afectado por esta Jornada Especial dispondrá como compensación, en función de las necesidades de servicio y con la conformidad de su superior inmediato, de 4 días de libranza no acumulables a vacaciones, y obtendrá, asimismo como compensación mientras realice esta jornada, un complemento económico de 560€ mensuales en 2006 y 2007, y de 720€ mensuales a partir del 1 de enero de 2008.

Siempre que a juicio de la Caja queden debidamente atendidas las necesidades de servicio y sin detrimento del cumplimiento por cada empleado de la jornada íntegra anual obligatoria, la Entidad podrá establecer cada año sistemas para la cobertura con plantilla reducida del servicio de tarde de los Viernes.

La atención de las tareas operativas de los mercados que exijan una extensión ininterrumpida, que actualmente el sistema TARGET establece desde las 7:00 horas hasta las 21:00 horas, determinará la programación periódica por la Entidad de los empleados que deban anticipar su horario de jornada para ocuparse de la apertura diaria de mañana, realizando su tiempo de jornada diaria en régimen continuado a partir de las 7:00 horas, y

de los empleados que deban posponer su horario de jornada para ocuparse del cierre diario de tarde realizando su tiempo de jornada diaria de forma que concluya una vez finalizadas las tareas de cierre diario hasta las 21:00 horas, en régimen continuado. En el segundo caso, como alternativa a la posposición del horario de la jornada de los empleados que deban atender al cierre del sistema Target, siempre que las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas a juicio de la Entidad, y con la conformidad del superior inmediato, se podrá compensar el tiempo efectivo de exceso que suponga dicha situación mediante una reducción equivalente en la tarde del día siguiente. El personal afectado por estas variaciones, con independencia del resto de compensaciones previstas en este apartado E), percibirá un complemento económico de 21,30 euros a 31-12 2005 (importe actualizable por años naturales de acuerdo con el tipo de revalorización previsto en los apartados Primero, Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto de la Disposición Adicional Séptima) por cada día en que, para atender las referidas tareas relacionadas con la apertura o cierre diario de la operatoria del Mercado, deba anticipar o posponer el desarrollo de su jornada de trabajo de acuerdo con el calendario establecido por la Entidad y efectivamente realice esta variación horaria, y ello en tanto se mantengan las aludidas condiciones del Mercado y circunstancias justificatorias.

F) JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO A TURNOS:

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

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

Para el personal en régimen de turnos, el destino forzoso en las áreas y centros a que hace referencia este artículo tendrá un límite temporal máximo de 2 años para los casos de empleados en el Servicio de "BBK por teléfono" y en las oficinas en centros comerciales, y de 1 año para la oficina del aeropuerto de Bilbao. Los trabajadores que, tras haber sido destinados a los centros de "BBK por teléfono" o Aeropuerto acuerden con BBK prorrogar su estancia en los mismos más allá de dicho límite temporal, percibirán en compensación un complemento de 80,26 euros mensuales durante el primer año de prórroga, 160,53 euros mensuales durante el segundo año de prórroga y 214,04 euros mensuales durante los siguientes años en que se mantenga dicha situación de prórroga. En el caso de trabajadores destinados a las Oficinas en Centros Comerciales, dicho importes por los mismos conceptos y plazos serán de 40,13 €, 80,26 € y 107,02 € mensuales respectivamente. Estos importes son previos a la revalorización de 1-10-2006.

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

El personal que se encuentre afectado por este régimen de turnos, tendrá derecho a acumular el tiempo de descanso semanal por períodos de hasta 14 días de forma que al

menos una de cada dos semanas efectivamente trabajadas su descanso semanal sea de dos días ininterrumpidos, coincidiendo con el sábado y domingo.

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

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

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

Asimismo, el trabajador afectado percibirá un importe de 117,11 euros por cada jornada realizada en sábado, de 141,93 euros por cada jornada realizada en domingo o festivo y de 177,42 euros por cada jornada realizada los días 1 de Enero, Viernes de la Semana Grande de Bilbao y 25 de Diciembre.

El número máximo de jornadas anuales a realizar por el personal afectado por este régimen de turnos será igual al de la Jornada Especial nº 3, y, con carácter global anual, el trabajador recibirá un importe adicional de 53,23 euros por cada jornada de exceso que la programación de turnos que le ha correspondido realizar efectivamente suponga respecto del número anual de días de jornada que le ha correspondido realizar en ese año al personal de la Jornada General.

Los importes reflejados en los dos párrafos anteriores, son previos a la revalorización de 1-10-2006.

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

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

Las jornadas especiales definidas como de carácter voluntario se entenderán con carácter general aplicables para el período de un ejercicio, que en el caso de jornadas del personal de oficinas se entenderá extendido al período comprendido entre el 1 de Octubre y el 30 de Septiembre del año siguiente, en cuyo caso se formulará, en principio durante el mes de Junio de cada año, un pacto individual por un ejercicio que se entenderá prorrogado automáticamente al ejercicio sucesivo salvo denuncia expresa comunicada al menos con 6 meses de antelación a su término. La Caja podrá ofrecer a algún empleado, en los casos en que lo considere oportuno, su adhesión a un modelo de jornada voluntaria de los comprendidos en los apartados C, D y E durante períodos de tiempo distintos de los señalados en este párrafo con carácter general.

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

- Relación de oficinas de Red Minorista y Expansión con apertura de sábados del próximo periodo.
- Relación de oficinas de Red Minorista y Expansión con apertura de tardes del Lunes a Jueves del próximo periodo.
- Relación de oficinas de Red Minorista y Expansión con apertura de tardes en Jueves del próximo periodo.
- Relación de empleados que desarrollarán jornada de tarde en las oficinas con apertura de Lunes a Jueves.
- Relación de empleados que desarrollarán jornada de tarde en las oficinas con apertura en Jueves.
- Relación de personal voluntario adherido a cada tipo de jornada, al 30 de Junio.
- Relación de Directores y Subdirectores de oficina de Red Minorista y Expansión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 26. Horario flexible

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

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

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

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

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

Art. 27. Retenes

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

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

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

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

Art. 28. Horas extraordinarias estructurales

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

Art. 29. Permisos y excedencias

1. Permisos retribuidos

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

- a) Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días laborables en caso de nacimiento de hijo.
- c) 1 día natural por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 3 días por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) 3 días por accidente o enfermedad graves de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, los permisos establecidos en los anteriores puntos a), b), c), d) y e), así como los permisos retribuidos regulados en los apartados a) y b) del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán extensibles a aquel empleado o empleada que acredite haberse constituido en pareja de hecho, en los términos establecidos en la ley 2/2003, de 7 de mayo, de la C.A.P.V, reguladora de las Parejas de Hecho, o norma análoga vigente en la Comunidad Autónoma de quien solicita. Asimismo, ambos miembros de la pareja deberán cumplir el requisito de no estar unidos a otra persona por vínculo matrimonial o por pareja de hecho.

La constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación expedida por el Registro de Parejas de Hecho correspondiente.

En cuanto a la extensión del disfrute del permiso establecido en el anterior punto a) de este artículo 29 a quien se constituya en pareja de hecho, se acuerda que este permiso podrá ser concedido únicamente por una sola vez.

2. Permisos no retribuidos

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

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

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

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

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

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

2.2. Hasta un 30% del 2% de la plantilla que como condición a cumplir se contempla en el anterior apartado 2.1.-B-b), quedará para permisos de 2 a 6 meses de duración, sin necesidad de aportar justificación, debiendo hacerse la solicitud de este permiso con al menos 30 días de antelación a la fecha prevista para el inicio de su disfrute. No obstante, los empleados y empleadas con 55 años ó más podrán solicitar este permiso por una duración de 1 a 6 meses. Por lo demás, salvadas las antedichas peculiaridades propias, a estos permisos específicos les será de aplicación el resto de la regulación referente a Permisos no retribuidos. La solicitud de estos permisos deberá plantearse con una antelación máxima de 60 días (salvo causa justificada para ello a juicio de la Entidad), de forma que se facilite la adecuada comprobación del número máximo de solicitudes permisible en cada momento y las posibles preferencias entre distintos solicitantes.

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

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

3. Excedencias

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

4. Permiso por lactancia

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

5. Reducción de jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, así como a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un octavo y un medio de la duración de aquélla. En el caso de guarda legal de menores, la Caja autorizará la ampliación de este derecho hasta los 12 años de edad del menor.

Adicionalmente, la Caja autorizará una reducción de jornada inferior a un octavo a quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de hasta 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, así como a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Si el tiempo de la reducción de jornada solicitada por el trabajador consistiera exclusivamente en las jornadas de tarde del régimen de Jornada General, solo podrá ejercitarse esta reducción de jornada por quienes tengan a su cuidado directo un menor de hasta 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, así como a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, y la Caja autorizará la solicitud, teniendo en este

caso como efectos específicos, además de la consecuencia de la disminución proporcional del salario, las consecuencias naturales de pérdida de la ayuda económica y de los días de libranza previstos en los apartados h) e i) del artículo 24-1 de este Convenio.

En todo caso, el trabajador deberá cursar la correspondiente solicitud proponiendo la concreción horaria de la reducción de jornada, debiendo estarse para la concesión de la reducción de jornada a las necesidades del servicio y a la capacidad organizativa de la Entidad. Para la concreción del disfrute de la reducción de jornada se seguirán los trámites establecidos en la Ley, fijándose el plazo en que concluirá la reducción de jornada y, debiendo el empleado o empleada, en todo caso, preavisar a la Caja con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. Reducción de jornada y permiso parcialmente retribuido para mayores de 55 años

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se reconocerá a los empleados en activo mayores de 55 años el derecho a la reducción de entre un tercio y un medio de la jornada, con las correspondientes reducciones retributiva y de libranzas, con la concreción horaria condicionada a la autorización de la Caja

Asimismo, dichos empleados en activo mayores de 55 años, con los requisitos y condiciones que establezca la Comisión de Conciliación prevista en la Disposición Adicional Decimotercera, tendrán derecho al disfrute de un periodo parcialmente retribuido consistente en el trabajo a tiempo completo durante cuatro años consecutivos percibiendo el 80% de sus retribuciones, y en el disfrute de un permiso de un año de duración, en el quinto año, retribuido también al 80%.

Art. 30. Vacaciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV : RETRIBUCIONES

Art. 31. Conceptos retributivos

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

1.- Salario

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

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

2.- Conceptos no salariales

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

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

Art. 32. Sueldo base anual

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

Art. 33. Complemento de antigüedad

A partir de la adquisición y consolidación del Nivel retributivo IX, todo empleado tiene derecho al complemento de antigüedad según el tiempo de servicio efectivo prestado en cada Nivel.

Para el personal fijo que ostentara esta condición al día 21 de diciembre de 2000 el complemento de antigüedad comienza a devengarse a partir del Nivel a extinguir VII-B,

continuando en vigor para este personal las normas anteriormente vigentes a este respecto, recogidas en la Disposición Adicional Décima.

Art. 34. Normas generales del complemento de antigüedad

1. El complemento de antigüedad se estructura en trienios, devengándose cada uno de ellos por cada tres años de servicio en cada Nivel, según lo indicado en el artículo anterior.
2. El importe de cada trienio será el resultado de aplicar el porcentaje del 4% sobre el Sueldo Base del respectivo Nivel.
3. Los trienios tendrán efectos al día 1 del mismo mes en que se produzcan.
4. Los trienios se adquieren en cada Nivel y su importe es el correspondiente al Nivel de adquisición. El hecho de posteriores ascensos no implica que todos los trienios se pierdan ni tampoco implica que todos ellos se abonen sobre el sueldo del nuevo Nivel. Los trienios adquiridos se seguirán abonando en la cuantía correspondiente al Nivel de origen. Ello no obsta para que se vayan actualizando, en su caso, conforme se actualizan los salarios o tablas.
5. Para regular situaciones de cambio de Nivel, que ocurran durante el tramo de devengo de un trienio, se establece que, al variar el Nivel, al empleado se le reconocerá la fracción de trienio ya corrida como un trienio especial de cuantía singular, ya que ésta consistirá en el resultado de aplicar la parte proporcional correspondiente al tiempo de fracción de trienio corrido del Nivel de procedencia. Establecido este trienio especial de cuantía singular, el empleado iniciará el cómputo de nuevo trienio en la fecha de adquisición del nuevo Nivel.
6. A partir del Convenio Colectivo suscrito el 14 de Octubre de 1997 las partes tienen acordada de forma expresa y plenamente vigente la supresión de los topes legales establecidos en todo caso como límites a los importes de los complementos de antigüedad.

Art. 35. Plus de máquinas

Con efectos al 1 de Enero de 1990, se produjo la desaparición del "Plus de Máquinas", que venían percibiendo algunos empleados procedentes de la Caja de Ahorros Vizcaína, no siendo por lo tanto de aplicación el citado plus para el futuro y desde la fecha antes mencionada.

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

Art. 36. (Sin contenido).

Art. 37. (Sin contenido).

Art. 38. Plus de Nocturnidad

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

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

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

Art. 39. Gratificaciones Extraordinarias

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

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

Art. 40. Kilometraje

A partir de la firma del presente Convenio, en los casos en que el empleado tenga que utilizar su propio vehículo a requerimiento de la Caja tendrá derecho a una compensación económica de 0,29 euros por kilómetro recorrido. Asimismo, se le abonará el precio de los peajes de autopista si hiciese uso de la misma, y previa justificación. El referido importe se actualizará hasta el importe declarado exento por este concepto por la normativa fiscal respectivamente aplicable en cada año.

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

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

Distancia en Kilómetros	Importe
Hasta 30 kilómetros, ida y vuelta	1,35 euros
De 31 a 50 kilómetros, ida y vuelta	3,60 euros
De 51 a 80 kilómetros, ida y vuelta	5,85 euros
De 81 a 100 kilómetros, ida y vuelta	9,00 euros
De 101 a 150 kilómetros, ida y vuelta	12,00 euros
De 151 a 250 kilómetros, ida y vuelta	18,00 euros
De 251 kilómetros en adelante, ida y vuelta	26,00 euros

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

En el supuesto de que el desplazamiento, a requerimiento de la Caja, suponga pernoctación, en concepto de gastos de manutención la persona podrá optar entre el abono de los gastos justificables y justificados originados por este concepto o la percepción de una dieta diaria de 53,34 euros.

Estos importes se actualizarán, proporcionalmente, según las cuantías declaradas exentas por estos conceptos por la normativa fiscal respectivamente aplicable en cada año.

Art. 41-bis Ayuda de Vivienda

Los empleados destinados a centros de trabajo en Comunidad Autónoma distinta de aquella en que -con al menos 2 años de antigüedad- tuvieran fijada su residencia habitual y a una distancia de su domicilio no inferior a 100 Km, percibirán un "Complemento de Ayuda de Vivienda" de un importe de 375 euros mensuales. Dicho complemento se mantendrá hasta que el empleado acceda a un crédito para vivienda habitual de los establecidos en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio Colectivo, o bien sea designado para un puesto o Nivel que implique un incremento retributivo igual o superior a la cantidad señalada, o bien le sea asignado un nuevo destino a solicitud del propio empleado, siempre que dicho destino modifique la situación que le hacía acreedor a la citada Ayuda.

CAPÍTULO V : PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 42. Premios

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando la conducta posterior de un empleado sancionado le hiciera merecedor de alguno de los premios indicados, los Órganos Rectores de la Caja podrán condonar total o parcialmente la sanción, en la siguiente forma: rebaja de un 10 hasta el 100 por 100 del tiempo de vigencia o de la importancia económica de la sanción; y también, anulación de la nota desfavorable en su expediente personal cuando tenga cumplida el empleado la sanción que le fue impuesta.

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

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

Art. 42-bis. Faltas y Sanciones

A.- FALTAS :

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

A.1) *Son faltas leves* :

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

A.2) *Son faltas graves*:

- 1.- Las faltas injustificadas de puntualidad, si se derivasen perjuicios graves para la Entidad.
- 2.- Las faltas injustificadas de asistencia.

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

A.3) Son faltas Muy Graves :

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

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

B.- SANCIONES :

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

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

B.1) *Por faltas leves* :

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

B.2) *Por faltas Graves* :

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

B.3) *Por faltas Muy Graves* :

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

Lo dispuesto en este apartado de sanciones se entiende con independencia de la indemnización por el infractor, de los daños y perjuicios que hubiera causado a la Caja, así

como de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la infracción cometida pueda ser constitutiva de delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

C.- CANCELACION DE FALTAS Y SANCIONES :

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

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

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

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

D.- PRESCRIPCION DE FALTAS :

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

E.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

E.3) Para el caso de Abuso de autoridad

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

CAPÍTULO VI : ACCIÓN SOCIAL

Art. 43. Ayudas económicas por hijos

A partir de la firma del presente Convenio, la anteriormente existente ayuda de estudios para hijos de empleados se sustituye por una ayuda de 900€ anuales por cada hijo de 0 a 23 años dependiente del empleado y que carezca de ingresos de trabajo por cuenta propia o ajena, cuantía que se abonará dentro del último trimestre del año natural de cumplimiento de la edad. En el supuesto de que ambos progenitores fueran empleados de BBK se abonará una única ayuda por hijo.

Transitoriamente, en sustitución de la ayuda por hijo recogida en el párrafo anterior, quienes tuvieran hijos o hijas cursando estudios universitarios en el año 2007 bajo la regulación contenida en el anterior Convenio, podran optar, para los años 2008, 2009 y 2010 por acogerse al mantenimiento de dicha ayuda, en los términos establecidos en la Disposición Transitoria Quinta.

En el caso de hijos minusválidos totales, físicos o psíquicos, mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones, siempre que los gastos anuales, debidamente justificados, que ocasione la Educación Especial en Centros de Reeducción de los mismos exceda de 900 euros anuales, la Caja concederá una ayuda complementaria de hasta un importe máximo adicional de 3.200,00 euros. Asimismo, esta ayuda se extiende a los supuestos de hijos afectos de minusvalía parcial física, médicamente certificada.

Igualmente a partir de la firma del presente Convenio, por el nacimiento de cada hijo o hija se percibirá también una ayuda de 700€.

Art. 43 bis. Ayudas para estudios de empleados

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

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

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

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

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

matrícula del curso completo, se le abonará el 90% de dicha matrícula la primera vez que se matricule del curso de que se trate.

Quienes deseen obtener el grado de Doctor (3er ciclo de enseñanzas universitarias) y al objeto de ayudar a los gastos que por cursos y realización de tesis se les presenten, podrán solicitar durante dos años una ayuda cuyo importe máximo será de 901,14€ para el año 2006 y que se actualizará con el IPC de la C.A.P.V. para los años 2007 a 2010. La concesión de esta ayuda queda supeditada a que se justifiquen los gastos realizados para la obtención del grado de Doctor, y a criterio exclusivo de la Caja sobre la conveniencia y necesidad de estos gastos. Un tratamiento análogo podrá hacerse extensible a los cursos de Master realizados en centros universitarios, y por un periodo en ningún caso superior a la duración establecida para el Master de que se trate, siempre que los contenidos de estos cursos de Master sean considerados por la Caja de interés para su desempeño profesional.

Serán de aplicación a los casos de empleados que estudian, las siguientes normas:

- 1.- La cuantía de la ayuda económica será abonada de manera proporcional al tiempo servido, cuando el empleado ingrese o cese al servicio de la Institución durante el transcurso del año.
- 2.- Para los empleados que no presten servicios en jornada completa, la ayuda será de cuantía proporcional a la jornada de trabajo.
- 3.- La Caja podrá comprobar en cualquier momento la veracidad de las declaraciones, así como exigir la acreditación de manera fehaciente por los empleados de la realidad de los estudios y centro acreditado en que los realicen. La falta de veracidad de los datos en cualquiera de las declaraciones, además de la pérdida del derecho a la ayuda, podrá llevar aparejada la correspondiente sanción.
- 4.- En los casos de estudios universitarios, incluidos los 3 ciclos de los mismos, la ayuda de estudios solamente tendrá lugar una vez por cada curso de los que conste los estudios a realizar, es decir, que el importe total de la ayuda será el correspondiente a los años de que conste el período normal de estudios sin repetición de cursos, de tal manera que si se repite curso, en ese año no se percibe la ayuda correspondiente, pero sí se puede volver a percibirla en el año siguiente, caso de pasar al curso superior, y así sucesivamente.

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

- 5.- El importe que corresponda a cada empleado se satisfará dentro del último trimestre del año.
- 6.- Respetando las normas establecidas, la Institución se reserva la facultad de resolver, como mejor estime conveniente, cuantos casos no estén previstos y puedan surgir en el transcurso del tiempo.

Art. 44. Compensación Economato: supresión y compensación

Con efectos al 31 de diciembre de 2007, la anteriormente existente Compensación de Economato queda suprimida y globalmente compensada de forma íntegra, a partir del 1 de

enero de 2008, por lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta y otras mejoras establecidas en el presente Convenio.

Art. 45. Seguro Colectivo de Vida

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

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

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

Normas:

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

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

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

Ejemplo:

- Al 1-7-2008 el Nivel retributivo de un empleado es el Nivel VII.
 - Del 1-7-2008 al 1-7-2009 le correspondería un capital de 44.901,98€ (salario base correspondiente al 31-12-2007) x 1,5 = 67.352,97€.
 - El 1-10-2008, este empleado asciende a Nivel VI.
 - Su nuevo capital asegurado por el período de 1-10-2008 a 1-7-2009 sería de 48.189,18€ (salario base de Nivel VI correspondiente al 31-12-2007) x 1,5 = 72.283,77€.
- e) Todos los años, a partir del 1 de Julio, estos capitales serán regularizados aplicando el citado coeficiente de 1,5 al salario base anual correspondiente al ejercicio anterior, tal y como se ha indicado.
 - f) De la prima del seguro, la Institución satisfará el 70%, corriendo el 30% restante a cargo del empleado, proporcionalmente a su capital asegurado.

g) Bajas de los empleados:

Los empleados que causen baja en la Institución por cualquier causa, incluso por jubilación, serán dados de baja también en el Seguro Colectivo de Vida a partir del día 1 del mes siguiente al en que dicha baja se produzca. No obstante lo anterior, se podrá mantener excepcionalmente de alta en el Seguro Colectivo de Vida al empleado que cause baja por Invalidez Permanente o Gran Invalidez, hasta la edad en que hubiera podido acceder a su jubilación. En estos casos de invalidez, se reconocerá la cobertura de un capital equivalente al salario base anual del Nivel retributivo en el momento de los efectos del reconocimiento de invalidez multiplicado por el coeficiente 1,5. Este capital se mantendrá hasta que se produzca la baja por haber llegado a la edad en la que hubiera podido acceder a la jubilación.

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

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

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

Art. 46. Socorro por fallecimiento: supresión y compensación

Con efectos al 31 de diciembre de 2007, el anteriormente existente Socorro por fallecimiento queda suprimido y globalmente compensado de forma íntegra, a partir del 1 de enero de 2008, por lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta y otras mejoras establecidas en el presente Convenio.

Art. 47. Club Social

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

El importe de dicha aportación será de 162.000,00 euros para el año 2006; 165.230,00 euros para el año 2007; 168.535,00 euros para el año 2008; 171.905,00 euros para el año 2009; y 175.345,00 euros para el año 2010.

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

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

Art. 48. Bolsa de Navidad: supresión y compensación

Con efectos al 31 de diciembre de 2007, la anteriormente existente compensación por Bolsa de Navidad queda suprimida y globalmente compensada de forma íntegra, a partir del 1 de enero de 2008, por lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta y otras mejoras establecidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO VII : PREVISIÓN SOCIAL

SECCIÓN PRIMERA: EMPLEADOS EN ACTIVO

Art. 49. Régimen general

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

Art. 50. Antiguo Complemento de Ayuda Familiar por hijo

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

Art. 51. Incapacidad Temporal y Maternidad

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

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

Art. 52. Previsión Médica-Asistencial

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

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

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

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

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

Art. 53. Control Médico

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

SECCIÓN SEGUNDA: SITUACIONES PASIVAS

Art. 54. Norma General

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

Art. 55. Régimen de Previsión Social Complementaria

A. Se modifica la regulación de la Previsión Social complementaria existente con anterioridad al 31 de Julio de 1996, de forma que se varía el régimen de previsión social fijado como complementario del de la Seguridad Social para el personal del sector de la Actividad Financiera de Bilbao Bizkaia Kutxa, mediante el cual y para los supuestos correspondientes a que se extiende el ámbito de cobertura del presente régimen, se adapta el anterior basado en un sistema de Prestación Definida por otro de Aportación Definida para los asociados y beneficiarios que permanezcan en la E.P.S.V. HAZIA-BBK, procediéndose, por ello, a la integración de quienes fueran beneficiarios de dicha E.P.S.V. HAZIA-BBK con sistema de Prestación Definida a la fecha del 31 de julio de 1996 en la E.P.S.V. GAUZATU, e integrándose también en dicha E.P.S.V. GAUZATU los posibles beneficiarios de prestaciones por Invalidez o Viudedad u Orfandad por fallecimiento del personal en activo a partir de la fecha de 31 de Julio de 1996.

El nuevo Sistema de Previsión que nace en virtud del mismo regula, en todo caso y respecto de todos los posibles sujetos activos o pasivos afectados por lo acordado en el

presente Convenio, las contingencias derivadas de cualquier hecho causante producido con posterioridad al 31 de Julio de 1996.

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

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

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

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

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

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

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

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

Para el personal que estuviera en esta situación y lo fuera por causa de encontrarse en excedencia voluntaria al 31 de Julio de 1996, se efectuará asimismo una reserva específica en la E.P.S.V. HAZIA-BBK que, en caso de no ser necesaria su utilización para los fines específicos que se crea, será destinada en la parte finalmente sobrante para cubrir los gastos de funcionamiento de dicha E.P.S.V. Su importe estará constituido por la diferencia entre el Valor Actual Total de los derechos devengados que pudiera corresponderle en caso de reincorporación y el Valor Actual Total que individualmente tengan asignado a dicha fecha como partícipes en suspenso. Si estas personas optaran por no reincorporarse a la Caja, se les consideraría como derecho consolidado el fondo que tuvieran asignado como partícipes en suspenso. Si optaran por la reincorporación se les aplicará la normativa de los Estatutos vigentes.

- 4.4. Los Derechos acumulados a favor del personal ingresado después del 17 de Mayo de 1988 como consecuencia de la aplicación del artículo 58 del Convenio Colectivo de 30 de Octubre de 1992.
- 4.5. El Valor actual total de la suma íntegra de los compromisos resultantes con el personal como consecuencia de la aplicación del artículo 42 del Convenio Colectivo de 30 de Octubre de 1992, desapareciendo a partir del día 10 de Julio de 1996 el carácter vitalicio del "Premio de Constancia en el Trabajo", el cual generará efectos solamente durante el período de vida activa del personal.
- 4.6. La Diferencia calculada al 31 de Diciembre de 1995 entre Valor actual total que resulte de las transformaciones acordadas para el personal no residente en el País Vasco y el valor del Fondo Interno afecto a dichos compromisos.

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

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

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

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

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

1. Los Socios de número y beneficiarios de la E.P.S.V. HAZIA-BBK que hayan causado en dicha E.P.S.V. cualquier tipo de prestación con anterioridad a la fecha del 31 de Julio de 1996.

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

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

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

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

Art. 55-bis. Percepción por jubilación

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

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

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

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

Art. 57. Jubilación del personal de antiguo ingreso

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

En favor del personal jubilado al que hace referencia el párrafo anterior y sus beneficiarios en caso de fallecimiento, la contingencia de jubilación y aquellas otras que puedan corresponderles serán cubiertas exclusivamente por la E.P.S.V. HAZIA-BBK, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de dicha E.P.S.V., aprobados por la Resolución 57/96, de 9 de Agosto, del Director de Trabajo y Seguridad Social del

Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, sin que exista ninguna clase de responsabilidad para con Bilbao Bizkaia Kutxa por tales conceptos.

Art. 58. Jubilación del personal de nuevo ingreso

1) El personal fijo ingresado después del 17 de Mayo de 1988, sólo tendrá a partir de su jubilación en la Caja los derechos que en tal momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin que ni ellos ni sus beneficiarios tengan derecho a ninguna otra clase de protección complementaria por cualquier clase de contingencias que no sean las que den lugar a protección con arreglo a los Estatutos de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, no existiendo ninguna clase de responsabilidad para con Bilbao Bizkaia Kutxa por tales conceptos, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo.

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

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

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

Para el personal de nuevo ingreso cuya fecha de incorporación a la Empresa haya sido a partir del 17 de Noviembre de 1999, sus derechos pasados a 31 de diciembre de 2002 correspondientes a la suprimida Percepción por Jubilación de estos empleados, que se encontraban ya exteriorizados pero han perdido su finalidad, se trasladarán individualmente, a su nombre, según valoración establecida mediante estudio actuarial que será facilitado a la representación sindical, a la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

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

A tal efecto, queda establecida una aportación económica a cargo del trabajador de un 4% de lo que resulte ser su Sueldo Base para cada año, con el tope de la aportación efectuada por la Caja en cada ejercicio. El importe de la aportación correspondiente al trabajador se

abonará de forma conjunta con el de la empresa, quedando ésta autorizada para detraer del salario la cifra que en cada momento corresponda.

Estas aportaciones del trabajador se llevarán a cabo únicamente en el caso de que el sueldo base de su Nivel retributivo no sea inferior al del Nivel XII, manteniéndose en todo caso la aportación de la Empresa prevista en el primer párrafo de este apartado 2.

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

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

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

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

Para ello, la declaración de Invalidez del empleado en los grados referidos por el órgano correspondiente de la Seguridad Social, dará lugar a la transformación de los derechos devengados por jubilación en la E.P.S.V. HAZIA-BBK hasta la fecha por el declarado inválido, naciendo en su lugar el derecho y la subsiguiente prestación de invalidez, en la forma, régimen y cuantía establecidos en los Estatutos de la E.P.S.V. GAUZATU, llevándose a cabo con la colaboración oportuna de los beneficiarios las operaciones técnico-administrativas-económico-contables correspondientes entre ambas Entidades, al objeto de que esta última cumplimente los pagos de los derechos reconocidos. Los derechos devengados por las aportaciones personales del personal ingresado con posterioridad al 17 de mayo de 1988, no se transformarán y quedarán a disposición del beneficiario.

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

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

4) Quienes fueran beneficiarios de la contingencia de Invalidez al 31-7-96 en el ámbito de la E.P.S.V. GAUZATU y quienes habiéndolo sido en el de la E.P.S.V. HAZIA-BBK hasta el 31-7-96 quedan integrados de pleno derecho dentro de la acción protectora de la E.P.S.V.

GAUZATU, conservarán el derecho a la prestación de Invalidez que tuvieran reconocida, en los términos establecidos en los Estatutos de esta última E.P.S.V., siendo el contenido, cuantía, régimen jurídico, naturaleza, causas de extinción y modalidades de pago los que el beneficiario de invalidez tuviese al 31-7-96, de acuerdo con el reconocimiento del propio derecho. Esta prestación se revalorizará conforme a lo establecido en el art. 61, apartado a, de este Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) Viudedad

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

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

que le faltase a dicho socio causante hasta alcanzar la edad de mejor jubilación establecida en la E.P.S.V. HAZIA-BBK.

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

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

5) Orfandad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 61. Revisión de los complementos de pensiones

a) Las prestaciones complementarias y el "Premio de Constancia en el Trabajo" causados por sus beneficiarios antes del 31 de Julio de 1996, se incrementarán a partir del año 1997, conforme a lo pactado y regulado en las normas de la E.P.S.V. GAUZATU según lo acordado en su Asamblea Extraordinaria de fecha 23-7-1996.

b) A las pensiones complementarias correspondientes a los supuestos de Invalidez y por Fallecimiento, en sus derivaciones de Viudedad y Orfandad, causadas por el personal en activo con posterioridad al 31 de Julio de 1996, según se determina en los artículos 59 y 60 de este Convenio Colectivo, se les aplicará como incremento durante su vigencia, lo establecido por el Convenio Colectivo como porcentaje de incremento general para el personal en activo, continuando la aplicación de este régimen de incrementos hasta la fecha en que hubiera tenido lugar la jubilación del declarado inválido o empleado fallecido, y, con posterioridad a dicha fecha, un incremento anual del 2%, a partir del día 1 de Enero de cada año, hasta la extinción de la pensión.

Art. 62. Garantías

1) Norma general

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

2) Relación con la Seguridad Social básica

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

3) (Sin contenido).

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

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

CAPÍTULO VIII : REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Art. 63. Comisión de Personal

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

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

En su consecuencia, a partir del 31 de Octubre de 1992, quedó sin efecto la previsión recogida en el apartado E del artículo 23 del Primer Convenio Colectivo Interprovincial de Cajas de Ahorro Vascas, de 1979 (B.O.E. de 17.08.79), y el artículo 13 del Laudo Arbitral de 1980 (B.O.E. de 7.07.80) en lo que afecta al citado precepto.

Art. 64. Representación unitaria de los trabajadores y participación sindical

A) La Caja facilitará a los Comités de Empresa, y a los Delegados o Delegadas de Personal del Sector de la Actividad Financiera de BBK, en función de su respectivo ámbito de representación, los datos que a continuación se expresan, relativos a los trabajadores y trabajadoras a los que representan:

- 1.- Relación anual alfabética del personal activo, expresando: Fecha de nacimiento, fecha de ingreso, Nivel retributivo y fecha de consolidación del mismo según lo establecido en la Disposición Adicional Primera, destino y código de empleado.
- 2.- Relación anual y nominal del personal activo ordenado por Niveles, y expresado por orden de antigüedad en plantilla.
- 3.- Relación anual del personal activo ordenada por códigos de empleado y con expresión del Nivel y de los siguientes datos económicos referidos al 31 de diciembre anterior: antigüedad, pluses y otras retribuciones diferentes al salario base.
- 4.- Relación trimestral del personal clasificado por centros de costo.
- 5.- Relación mensual de las modificaciones que se produzcan por: altas, bajas, cambios de Niveles, cambios de destinos y horas extraordinarias.
- 6.- Tablas salariales por Niveles en cuantas ocasiones sean modificadas.
- 7.- Relación anual de pluses por conceptos, indicando titulares clasificados alfabéticamente e importes.
- 8.- Relación anual, a 1 de enero, de puestos de Dirección y Subdirección de Oficinas, así como de Gestión Especializada y Gestión Especializada Avanzada incluidos en la Disposición Adicional Segunda, así como de las personas que los desempeñen.

- 9.- Relación anual, a 1 de enero, de puestos jerarquizados, así como de Técnicos Especializados y Técnicos Especializados Avanzados incluidos en la Disposición Adicional Tercera, así como de las personas que los desempeñen.
- 10.- Relación de electores cuando se efectúen elecciones que afecten a la representatividad de los empleados.
- 11.- Relación anual del personal pasivo.
- 12.- Estimación anual de previsión de puestos de trabajo.

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

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

Las Secciones Sindicales constituidas y reconocidas dentro del ámbito del Sector de la Actividad Financiera de la Entidad, en el que es de aplicación el presente Convenio, en el caso de que acrediten una representación de al menos el 5% del conjunto de los órganos de representación unitaria del personal de dicho Sector Financiero, recibirán, la información antes relacionada, referida al conjunto de ese personal del Sector Financiero. Para la fijación de dicho porcentaje de representación en un momento dado, se aplicará el mismo procedimiento de cálculo que el efectivamente aplicado para fijar el porcentaje de representación de cada Sección Sindical acreditado en el último Convenio Colectivo de este ámbito negociado o en trámite de negociación en ese momento.

En cuanto a aquellas Secciones Sindicales que no cumplan los requisitos establecidos en el párrafo anterior, tendrán los derechos que la ley les otorga.

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

C) Los Procesos de Selección de mayor dimensión que se convoquen en la Caja serán supervisados por una Comisión ad-hoc, con derecho de participación de un representante legal de los trabajadores con representatividad dentro del ámbito del proceso de selección de que se trate, y de un segundo representante, que será designado por las Secciones Sindicales que acrediten una representación de al menos el 5% del conjunto de los órganos de representación unitaria del personal del Sector Financiero de BBK y acrediten legitimidad para promover elecciones a Representantes legales de los Trabajadores en la provincia de que se trate.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: CONSOLIDACIÓN DE NIVELES RETRIBUTIVOS EN CASO DE ASCENSO

En todos los supuestos de ascenso por mérito y capacidad que regula el artículo 19 de este Convenio, la diferencia entre el Nivel retributivo que ostente el empleado y el establecido para el puesto para el que ha sido designado se percibirá por el empleado, en forma de Complemento de Nivel, desde la fecha de efectos de su designación.

A partir de dicha fecha de designación, se inicia un proceso de consolidación mediante el cual el empleado, en función de su desempeño en el puesto, adquirirá gradualmente el Nivel superior o, en su caso, Niveles superiores al que ostenta, al concluir el respectivo periodo de años establecido en la siguiente tabla, y según las reglas recogidas a continuación:

Nivel Retributivo del empleado	Nivel Retributivo a consolidar	Años con evaluación B para consolidación	Años consecutivos con evaluación A para consolidación
III	II	3	2
IV	III	3	2
V	IV	3	2
VI	V	3	2
VII	VI	3	2
VIII	VII	3	2
IX	VIII	3	2
X	IX	2	1
XI	X	2	1
XII	XI	2	1
XIII	XII	2	1
XIV	XIII	1	1

La consolidación, cuando existan varios Niveles entre el que ostenta el empleado y el del puesto para el que ha sido designado, será progresiva. El empleado consolidará al concluir un primer periodo el Nivel inmediatamente superior al que ostenta, reduciéndose el Complemento de Nivel en el mismo importe que la diferencia retributiva consolidada, y a continuación, con el mismo procedimiento, consolidará, mientras continúe ejerciendo el puesto u otro de igual Nivel, los sucesivos Niveles superiores y reduciendo en igual cuantía el Complemento de Nivel hasta su desaparición cuando consolide el Nivel establecido para el puesto.

En caso de que el empleado cesara en el desempeño del puesto, dejará de percibir el Complemento de Nivel y en su caso el Complemento de Puesto, y mantendrá el Nivel retributivo que en ese momento tuviera consolidado.

Las evaluaciones de desempeño de los empleados de la Caja podrán ser A, B, o C. Serán evaluaciones B las que en cada momento tenga definidas la Caja, en su proceso de evaluación del desempeño, como correspondientes a un desempeño positivo. Las evaluaciones A corresponderán a desempeños excepcionales. Las evaluaciones C corresponderán a un desempeño insuficiente. En cualquier caso, para las evaluaciones

realizadas cada año para los empleados o empleadas en proceso de consolidación, las evaluaciones A deberán constituir al menos el 20% del total y las evaluaciones C no podrán sobrepasar el 10%.

Para la consolidación en dos años de cada Nivel comprendido entre el VIII y el II, se requerirán 2 años consecutivos de evaluación A en el periodo, o una evaluación B y 2 evaluaciones A en los últimos 3 años, siempre que dichas evaluaciones A no hayan tenido efectos en la consolidación por desempeño excepcional del Nivel anterior.

En el supuesto de que el desempeño de un empleado fuera evaluado como C, el periodo correspondiente a dicha evaluación no será tomado en consideración a efectos de consolidación de Nivel retributivo. No obstante, en caso de que la Caja decidiera mantener en el puesto a la persona evaluada, si en la siguiente evaluación anual obtuviese evaluación B o A, el periodo evaluado como C generará los efectos de consolidación que hubiera tenido en caso de evaluación B.

La Caja cesará en el puesto a aquella persona cuyo desempeño fuera evaluado como C durante dos años consecutivos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: NORMAS PARA OFICINAS

1. CLASIFICACIÓN DE OFICINAS

La Caja elaborará anualmente la Clasificación de las Oficinas de atención a clientes particulares, pequeña empresa y comercios, hoy encuadradas en la Red Minorista y Expansión, mediante la valoración de los factores de negocio que sirvan para establecer el tipo correspondiente a cada oficina o sucursal. Anualmente se entregará a los representantes legales de los trabajadores la clasificación vigente, y se pondrá a su disposición la información necesaria para su verificación.

Los parámetros del sistema de clasificación de oficinas de BBK son :

1.1. INDICADOR DE MEDIDA: La posición relativa de cada oficina se establecerá en función del Volumen de Negocio de la misma al cierre del ejercicio anterior. Este indicador podrá ser sustituido en el futuro por la Caja por otro u otros más adecuados, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, siempre que dicho cambio no implique modificación de la distribución porcentual de las oficinas en los grupos contemplados en el apartado 1.3.

1.2. MEDIA DE REFERENCIA: Con objeto de clasificar a las oficinas por tipos, se utilizará un valor de referencia, denominado en esta norma "Media de Referencia", que será el resultado de calcular la media del Volumen de Negocio al cierre del ejercicio anterior al que hace referencia la clasificación de aquellas oficinas que en el ejercicio anterior fueron clasificadas en los grupos B, C y D.

1.3. GRUPOS DE OFICINA

Las Oficinas se distribuirán en varios grupos, en virtud de su Volumen de Negocio (inversión crediticia más recursos administrados) al cierre del ejercicio anterior, según el siguiente criterio:

- Serán Oficinas de **grupo A** aquellas cuyo Volumen de Negocio iguale o supere el 175% de la Media de Referencia.
- Serán Oficinas de **grupo B** aquellas cuyo Volumen de Negocio iguale o supere el 125% de la Media de Referencia.
- Serán Oficinas de **grupo C** aquellas cuyo Volumen de Negocio iguale o supere el 75% de la Media de Referencia.
- Serán Oficinas de **grupo D** aquellas cuyo Volumen de Negocio sea inferior al 75% de la Media de Referencia y no pertenezcan a los grupos **FC** o **V**.
- Serán Oficinas fuera de clasificación (**grupo FC**) las que no hayan alcanzado al cierre del ejercicio anterior el umbral de rentabilidad (Margen de Explotación negativo). Cuando hayan trascendido tres años en este grupo desde su apertura, aquellas oficinas que continúen por debajo de dicho umbral de rentabilidad se mantendrán en el mismo. Si el número de estas oficinas sobrepasara el 4% del total de oficinas, las más próximas al umbral de rentabilidad entrarán en la clasificación.
- La Caja podrá asimismo clasificar cada año hasta un 3% de oficinas en el **grupo V**, en razón de su escasa dimensión, su dependencia de otras oficinas o unidades o su especificidad.
- Se considerarán **Oficinas "Especiales"** aquellas cuyo Volumen de Negocio supere el 335% de la Media de Referencia y aquellas otras Oficinas de grupo A que sean declaradas como tales por la Caja.

1.4. APERTURA Y CIERRE DE OFICINAS

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

2. DIRECTORES Y SUBDIRECTORES: NIVEL RETRIBUTIVO Y COMPLEMENTO DE PUESTO EN FUNCIÓN DEL GRUPO DE LA OFICINA

2.1. A los empleados designados para ocupar puestos de Director o Subdirector de oficinas les corresponden, cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles retributivos y complementos de puesto:

Grupos de Oficinas	Puestos	Nivel Retributivo	Complemento de Puesto 2008 (anual)
Especial	Director	III	7.000,00 €
A	Director	IV	6.000,00 €
B	Director	V	5.000,00 €
C	Director	V	4.000,00 €
D	Director	VI	3.500,00 €
FC	Director	VII	2.000,00 €
V	Director	VIII	--
Especial	Subdirector	V	4.000,00 €
A	Subdirector	VI	3.200,00 €
B	Subdirector	VIII	1.000,00 €
C	Subdirector	IX	1.000,00 €

El Complemento de Puesto anual se percibirá distribuido en las 12 mensualidades ordinarias.

2.2. Los Niveles retributivos referidos les serán reconocidos, a título personal, a aquellos empleados que sean designados con carácter definitivo para la cobertura de estos puestos, siendo de aplicación a todos los efectos el proceso de consolidación de Niveles que se establece en la Disposición Adicional Primera.

Estos puestos de Director y Subdirector de Oficina podrán ser desempeñados por empleados que ostenten tanto Nivel retributivo superior como inferior al establecido en esta Norma 2 para cada puesto.

2.3. Asimismo, aquellos empleados designados para desempeñar puestos de Director o Subdirector de Oficina, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo igual o superior al establecido para el puesto en esta Norma 2, al cumplirse 1 año de desempeño efectivo del puesto tras su designación, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto de Director o Subdirector de Oficina, y en función del grupo de la oficina correspondiente, el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior.

Los empleados designados con carácter definitivo que ostenten Nivel igual o superior al señalado para el puesto, percibirán el importe de Complemento de Puesto que pudiera corresponderles desde el inicio del desempeño efectivo del puesto.

En el caso de aquellos empleados que ostenten Nivel retributivo superior al señalado para el puesto, y siempre que la diferencia entre el sueldo base del Nivel del empleado y el del puesto de

que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más Complemento de Puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base del Nivel del puesto y del Complemento de Puesto previstos en esta Norma 2.

2.4. Cuando un Director o Subdirector de Oficina, por decisión de la Entidad o por otras causas, deje de desempeñar ese puesto, conservará a todos los efectos a título personal el Nivel que tuviera en ese momento consolidado, y dejará de percibir desde el momento del cese cuantos complementos tuviera establecidos en razón del puesto de Director o Subdirector que deja de desempeñar, y específicamente los establecidos en esta Norma 2.

2.5 A los empleados destinados para desempeñar puestos de Subdirección de Oficinas B y C , trascurridos siete años desde la fecha de consolidación del Nivel retributivo correspondiente al puesto, y siempre que permanezcan en el desempeño del mismo, se les reconocerá, a título personal, el Nivel retributivo inmediatamente superior al del puesto desempeñado, manteniendo asimismo el Complemento de Puesto que tuviera asignado.

3. PROVISIÓN DE PLAZAS DE DIRECTOR Y SUBDIRECTOR DE OFICINA

Todas las oficinas de la Caja incluidas en la clasificación que se establece en el punto 1 de esta norma estarán dotadas de Director. Todas las oficinas clasificadas como Especiales, A, B o C estarán dotadas además de un Subdirector según lo previsto en el apartado 2.1 de esta Disposición Adicional así como en el párrafo segundo de la Disposición Transitoria Primera. La provisión definitiva de estas plazas de Director o Subdirector de Oficina se llevará a efecto por libre designación por la Dirección. En caso de designación provisional, ésta no podrá tener una duración superior a 6 meses, salvo en los supuestos de sustitución de ausente con derecho a reserva del puesto de trabajo, en los que la duración de la designación provisional podrá alcanzar el total tiempo que dure la referida ausencia con reserva del puesto, con excepción, por su posible larga duración, de supuestos de excedencia forzosa. Durante dicho plazo la Caja podrá designar a cualquier empleado, independientemente de su Nivel retributivo, para la cobertura provisional del puesto. Esta designación provisional no dará al empleado designado derecho alguno a la obtención o consolidación del Nivel retributivo señalado para el desempeño definitivo del puesto. No obstante, el empleado designado provisionalmente tendrá derecho durante este periodo, y únicamente hasta la cobertura definitiva del puesto, al cobro del Complemento de Puesto establecido en la Norma 2 en los términos establecidos en la misma. En el supuesto de que la persona designada provisionalmente para desempeñar un puesto de Dirección o Subdirección de oficina exceda el plazo de 6 meses de desempeño efectivo del puesto, cuando se produzca su designación definitiva, ese tiempo de desempeño provisional será considerado a los efectos de consolidación regulados en la Disposición Adicional Primera de este Convenio, y tendrá derecho a percibir, con efectos desde la fecha de la referida designación provisional, en su caso, el complemento de Nivel y/o de Puesto previstos en las Disposiciones Adicionales Primera y Segunda.

4. CAMBIOS DE GRUPO DE OFICINAS

Cuando una Oficina ascendiera de grupo en alguna de las periódicas actualizaciones de clasificación, los Nuevos Niveles retributivos del Director y Subdirector, en su caso, de la misma, se obtendrán por los titulares de dichos puestos cuando dicho ascenso de grupo de la oficina se mantenga en dos clasificaciones consecutivas y se consolidarán según lo establecido en la Disposición Adicional Primera. El complemento de puesto que, en su caso, pudiera corresponderles según dispone la Norma 2, se percibirá, en función del nuevo grupo de la oficina desde que tenga efectos la clasificación de la que resulte el ascenso de grupo de la oficina.

Por el contrario, cuando en la clasificación periódica una Oficina descendiese de grupo, tanto el Nivel retributivo, si no estuviese consolidado por el empleado, a título personal, como el posible Complemento de Puesto, se ajustarían a la nueva situación.

5. PUESTOS ESPECIALIZADOS

5.1. Serán Puestos de Gestor Especializado aquellos cuyo desempeño exija para la Entidad un alto grado de competencias y conocimientos en áreas de negocio especializadas. Serán Puestos de Gestor Especializado Avanzado aquellos cuyo desempeño exija para la Entidad además un alto grado de experiencia o impliquen niveles superiores de conocimientos, competencias o responsabilidad.

5.2. A los empleados que sean destinados a puestos definidos por la Caja como de Gestor Especializado, tras un período de formación no superior a seis meses en el que percibirán únicamente el complemento de puesto correspondiente, o que sean designados como Gestor Especializado Avanzado les corresponderán, en función del puesto y grado de desarrollo y cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles retributivos y Complementos de Puesto:

Puesto	Grado de desarrollo	Nivel retributivo	Complemento de Puesto 2008 (anual)
Gestor Especializado	A	IX	3.000,00 €
	B	X	2.500,00 €
	C	XI	2.000,00 €
Gestor Especializado Avanzado	A	VI	4.000,00 €
	B	VII	3.500,00 €
	C	VIII	3.500,00 €

El Complemento de Puesto anual se percibirá distribuido en las 12 mensualidades ordinarias.

5.3. Los Niveles retributivos referidos les serán reconocidos, a título personal, a aquellos empleados que sean designados para la cobertura de puestos que la Caja defina como de Gestor Especializado o de Gestor Especializado Avanzado respectivamente, en función del puesto y grado de desarrollo del mismo por el empleado, siendo de aplicación a todos los efectos, el proceso de consolidación de Niveles que se establece en la Disposición Adicional Primera.

Estos puestos de Gestor Especializado o de Gestor Especializado Avanzado podrán ser desempeñados por empleados que ostenten tanto Nivel retributivo superior como inferior al establecido en esta misma Norma 5 para cada puesto y grado de desarrollo.

5.4. Asimismo, a aquellos empleados designados para desempeñar puestos de Gestor Especializado o de Gestor Especializado Avanzado, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo superior al establecido para el puesto y grado de desarrollo en esta Norma 5, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto de Gestor Especializado o Gestor Especializado Avanzado, y en función del puesto y grado de desarrollo correspondiente, el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior.

En el caso de aquellos empleados que ostenten Nivel retributivo superior al señalado para el puesto y grado de desarrollo del mismo que desempeñen, y siempre que la diferencia entre el sueldo base del Nivel del empleado y el del puesto de que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento hasta

alcanzar por los conceptos de sueldo base más complemento de puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base y Complemento de Puesto correspondientes al puesto y grado de desarrollo del mismo previstos en esta Norma 5.

5.5. Cuando un Gestor Especializado o Gestor Especializado Avanzado, por decisión de la Entidad o por otras causas, deje de desempeñar ese puesto, conservará a todos los efectos a título personal el Nivel retributivo que tuviera en ese momento consolidado, y dejará de percibir desde el momento del cese cuantos complementos tuviera establecidos en razón del puesto de Gestor Especializado o Gestor Especializado Avanzado que deja de desempeñar, y específicamente los establecidos en esta Norma 5.

6. CAMBIOS DE GRADO DE DESARROLLO EN EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE GESTOR ESPECIALIZADO

A los empleados destinados por la Caja a puestos de Gestor Especializado, tras un período de formación no superior a seis meses, les corresponderá, el Nivel retributivo correspondiente al “grado de desarrollo C” del puesto. Una vez consolidado dicho Nivel retributivo, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera, al empleado, siempre que continúe desempeñando el puesto u otro del mismo Nivel, le será reconocido seguidamente el “grado de desarrollo B” establecido en la norma 5 de esta Disposición Adicional, y la posterior consolidación de los efectos económicos de éste se llevará a cabo en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera; y de análoga manera, se procederá seguidamente con el reconocimiento del “grado de desarrollo A”, y la posterior consolidación de los efectos económicos de éste se llevará asimismo a cabo en los términos establecidos en dicha Disposición Adicional Primera.

A los empleados destinados por la Caja para desempeñar puestos de Gestor Especializado que tuvieran consolidado, en el momento de su designación un Nivel retributivo superior al correspondiente al “grado de desarrollo C”, se les reconocerá a título personal el “grado de desarrollo” equivalente a su Nivel retributivo, y percibirán el complemento de puesto que corresponda, resultándoles de aplicación, en su caso, las normas de acceso y consolidación de Niveles contenidas en la Disposición Adicional Primera,

A los empleados destinados para desempeñar puestos de Gestor Especializado que alcancen el “grado de desarrollo A”, transcurridos siete años desde la fecha de consolidación del Nivel retributivo correspondiente a dicho grado de desarrollo A, y siempre que permanezcan en el desempeño del puesto u otro del mismo Nivel, se les mantendrá el complemento de puesto que tuvieran asignado y se les reconocerá, a título personal, el Nivel retributivo VIII.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: NORMAS PARA SERVICIOS CENTRALES, UNIDADES ESPECIALIZADAS DE NEGOCIO y AREAS DE APOYO

Excluyendo los puestos que la Dirección de la Entidad señale o establezca como de Directivos de confianza, para aquellos puestos no regulados por la Disposición Adicional Segunda, y siempre que la Dirección de la Caja estime que su desempeño supone unos determinados niveles de responsabilidad funcional o técnica en su cometido, se reconocen las siguientes normas:

1. La provisión de las plazas de puestos Jerarquizados y de Técnicos Especializados de Servicios Centrales, Unidades Especializadas de Negocio y Areas de Apoyo regulados en esta Disposición Adicional se llevará a efecto por libre designación por la Dirección.

2. PUESTOS JERARQUIZADOS

2.1. Serán puestos jerarquizados aquellos que impliquen la dirección de algún Área o Unidad organizativa ó su desempeño exija para la Entidad un grado muy elevado de competencias, experiencia o conocimientos técnicos y de gestión. La Dirección determinará, según las funciones que establezca para cada puesto de trabajo, el segmento al que pertenece dicho puesto.

2.2. A los empleados designados por la Caja para desempeñar este tipo de puestos, en función del Segmento en el que el puesto sea encuadrado por la Caja, les corresponderán, cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles Retributivos y Complementos de Puesto:

Segmento del Puesto	Nivel retributivo	Complemento de Puesto 2008 (anual)
Segmento II	Nivel II	7.500,00 €
Segmento III	Nivel III	3.500,00 €
Segmento IV	Nivel IV	3.000,00 €
Segmento V	Nivel V	2.500,00 €
Segmento VI	Nivel VI	1.500,00 €
Segmento VII	Nivel VII	1.500,00 €

El Complemento de Puesto anual se percibirá distribuido en las 12 mensualidades ordinarias.

2.3. Los Niveles retributivos referidos les serán reconocidos, a título personal, a aquellos empleados que sean designados con carácter definitivo para la cobertura de estos puestos, siendo de aplicación a todos los efectos el proceso de consolidación de Niveles que se establece en la Disposición Adicional Primera.

Estos puestos Jerarquizados podrán ser desempeñados por empleados que ostenten Nivel retributivo superior al establecido en esta Norma 2 para cada puesto.

2.4. Asimismo, a aquellos empleados designados para puestos Jerarquizados, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo igual o superior al establecido para el puesto en esta Norma 2, al cumplirse 1 año de desempeño efectivo del puesto tras su designación, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto Jerarquizado y en función del segmento en que esté encuadrado, el Complemento de Puesto correspondiente recogido en la tabla anterior.

Los empleados designados con carácter definitivo que ostenten Nivel igual o superior al señalado para el puesto, percibirán el importe de Complemento de Puesto que pudiera corresponderles desde el inicio del desempeño efectivo del puesto.

En el caso de aquellos empleados que ostenten Nivel retributivo superior al señalado para el puesto, y siempre que la diferencia entre el sueldo base del Nivel del empleado y el del puesto de que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento de puesto hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más dicho complemento de puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base del Nivel del puesto y del Complemento de Puesto previstos en esta Norma 2.

2.5. Cuando quien ostente un puesto Jerarquizado, por decisión de la Entidad o por otras causas, deje de desempeñar ese puesto, conservará a todos los efectos a título personal el Nivel retributivo que tuviera en ese momento consolidado, y dejará de percibir desde el momento del cese cuantos complementos tuviera establecidos en razón del puesto que deja de desempeñar, y específicamente los establecidos en esta Norma 2.

3. PUESTOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS

3.1. Serán Puestos de Técnico Especializado aquellos cuyo desempeño exija para la Entidad un alto grado de competencias y conocimientos en materias o áreas especializadas. Serán Puestos de Técnico Especializado Avanzado aquellos cuyo desempeño exija para la Entidad, además un alto grado de experiencia o impliquen niveles superiores de conocimientos, competencias o responsabilidad.

3.2. A los empleados que sean destinados a puestos definidos por la Caja como de Técnico Especializado, tras un período de formación no superior a seis meses en el que percibirán únicamente el complemento de puesto correspondiente, o que sean designados como Técnico Especializado Avanzado les corresponderán, cumpliendo las condiciones que se establezcan, los siguientes Niveles retributivos y complementos de puesto:

Puesto	Grado de desarrollo	Nivel retributivo	Complemento de Puesto 2008 (anual)
Técnico Especializado	A	IX	3.000,00 €
	B	X	2.500,00 €
	C	XI	2.000,00 €
Técnico Especializado Avanzado	A	VI	4.000,00 €
	B	VII	3.500,00 €
	C	VIII	3.500,00 €

El Complemento de Puesto anual se percibirá distribuido en las 12 mensualidades ordinarias.

3.3. Los Niveles retributivos referidos les serán reconocidos, a título personal, a aquellos empleados que sean designados para la cobertura de puestos que la Caja defina como de Técnico Especializado o de Técnico Especializado Avanzado, respectivamente, en función del puesto y grado de desarrollo del mismo, siendo de aplicación, a todos los efectos, el proceso de consolidación de Niveles que se establece en la Disposición Adicional Primera.

Estos puestos de Técnico Especializado o de Técnico Especializado Avanzado podrán ser desempeñados por empleados que ostenten tanto Nivel retributivo superior como inferior al establecido en esta misma Norma 3 para cada puesto y grado de desarrollo.

3.4. Asimismo, a aquellos empleados designados para desempeñar puestos de Técnico Especializado o de Técnico Especializado Avanzado, y siempre que no ostenten en el momento de la designación Nivel retributivo superior al establecido para el puesto y grado de desarrollo en esta Norma 3, se les asignará, mientras permanezcan en dicho puesto de Técnico Especializado o Técnico Especializado Avanzado, y en función del puesto y grado de desarrollo correspondiente, el Complemento de Puesto recogido en la tabla anterior.

En el caso de aquellos empleados que ostenten Nivel retributivo superior al señalado para el puesto y grado de desarrollo que desempeñen, y siempre que la diferencia entre el sueldo base del Nivel del empleado y el del puesto de que se trate sea inferior al complemento de puesto anteriormente señalado, en cómputo anual, se les asignará un complemento hasta alcanzar por los conceptos de sueldo base más complemento de puesto el mismo importe total en cómputo anual que la suma del sueldo base del puesto y grado de desarrollo y del correspondiente Complemento de Puesto previstos en esta Norma 3.

3.5. Cuando un Técnico Especializado o Técnico Especializado Avanzado, por decisión de la Entidad o por otras causas, deje de ocupar ese puesto, conservará a todos los efectos a título personal el Nivel retributivo que tuviera en ese momento consolidado, y dejará de percibir desde el momento del cese cuantos complementos tuviera establecidos en razón del puesto de Técnico Especializado o Técnico Especializado Avanzado que deja de ocupar, y específicamente los establecidos en esta Norma 3.

4. CAMBIOS DE GRADO DE DESARROLLO EN EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TÉCNICO ESPECIALIZADO

A los empleados destinados por la Caja a puestos de Técnico Especializado, tras un período de formación no superior a seis meses, les corresponderá, en el momento de su adscripción al puesto por la Caja, el Nivel retributivo correspondiente al “grado de desarrollo C” del puesto. Una vez consolidado dicho Nivel retributivo, en lo términos establecidos en la Disposición Adicional Primera, al empleado, siempre que continúe desempeñando el puesto u otro del mismo Nivel, le será reconocido seguidamente el “grado de desarrollo B” establecido en la norma 3 de esta Disposición Adicional, y la posterior consolidación de los efectos económicos de éste se llevará a cabo en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera; y de análoga manera, se procederá seguidamente con el reconocimiento del grado de desarrollo A, y la posterior consolidación de los efectos económicos de éste se llevará asimismo a cabo en los términos establecidos en dicha Disposición Adicional Primera.

A los empleados destinados por la Caja para desempeñar puestos de Técnico Especializado que tuvieran consolidado, en el momento de su designación un Nivel retributivo superior al correspondiente al “grado de desarrollo C”, se les reconocerá a título personal el “grado de desarrollo” equivalente a su Nivel retributivo, y percibirán el complemento de puesto que corresponda, resultándoles de aplicación, en su caso, las normas de acceso y consolidación de Niveles contenidas en la Disposición Adicional Primera,

A los empleados destinados para desempeñar puestos de Técnico Especializado que alcancen el “grado de desarrollo A”, transcurridos siete años desde la fecha de consolidación del Nivel retributivo correspondiente a dicho grado de desarrollo, y siempre que permanezcan en el

desempeño del puesto u otro del mismo Nivel, se les mantendrá el complemento de puesto que tuvieran asignado y se les reconocerá, a título personal, el Nivel retributivo VIII.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA : CRÉDITOS Y CUENTAS DE EMPLEADOS

TÍTULO I: DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL

CAPÍTULO 1º - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.º

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

Art. 2.º

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

Art. 3.º

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

Art. 4.º

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

Art. 5.º

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

Art. 6.º

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

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

CAPÍTULO 2º - LÍMITES Y PLAZOS PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS EXPEDIENTES

Art. 7.º

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

Art. 8.º

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

Art. 9.º

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

Art. 10.

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

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

CAPÍTULO 3º - GARANTÍAS

Art. 11.

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

- a) El importe de las cuotas anuales para amortización e intereses de todos los créditos que el empleado tenga en vigor, sumado el nuevo que se conceda, no puede sobrepasar en ningún caso el 40% de sus ingresos brutos anuales. En el caso de solicitar o tener en vigor una cuenta de crédito de empleado, se aplicará a tal efecto lo previsto en el artículo 58-e).
- b) Los créditos regulados en la presente Disposición se concederán con la garantía personal del propio empleado, salvo los créditos para adquisición de vivienda, que se concederán con garantía hipotecaria sobre la propia vivienda que se adquiere y que responderá por una suma del 40% del total importe solicitado, por lo que el 60% restante se formalizará en póliza con garantía personal con cláusula de compromiso de garantía en la misma, complementando el préstamo hipotecario. El importe de la garantía hipotecaria no será inferior en ningún caso al 25% del valor de la vivienda

CAPÍTULO 4º - CONDICIONES

Art. 11. bis.

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

2. En todos los créditos en vigor que fueron concedidos en virtud de la anterior regulación de esta Disposición Adicional Cuarta del Convenio con aplicación de la referencia MIBOR, seguirá aplicándose dicha referencia mientras continúe siendo de aplicación en créditos de clientes de la Caja, entendiéndose por MIBOR, según preveía el anterior Convenio Colectivo, la media simple de los tipos de interés diarios a los que se han cruzado operaciones a plazo de un año en el mercado de depósitos interbancarios, durante los días hábiles del mes legal correspondiente, según la definición que formulaba el Banco de España en su circular 5/1994, de 22 de Julio,

Anexo VIII, sobre tipos de referencia oficial del mercado hipotecario; e igualmente, la aplicación y revisión del tipo de interés en relación al MIBOR seguirá siendo para cada año natural la que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior, de tal manera que todos los préstamos a que se refiere este apartado y que fueron indexados a esta referencia tengan el mismo tipo de interés, para cada tipo de préstamo. En el caso de que no se publicara el referido ÍNDICE, sería de aplicación en sustitución del mismo la referencia EURIBOR que se describe en el apartado precedente.

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

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

TÍTULO II: CRÉDITOS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA HABITUAL

CAPÍTULO 1º - BENEFICIARIOS

Art. 12

a) Podrán solicitar estos créditos los empleados fijos de plantilla de la Caja incluidos en el ámbito de este Convenio Colectivo de la actividad financiera y que hayan superado el período de prueba pactado, y sean mayores de edad o estén debidamente emancipados.

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

Art. 13.

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

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

Art. 14.

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

CAPÍTULO 2º - CUANTÍA

Art. 15.

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

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

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

Art. 16.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO 3º - CONDICIONES

Art. 17.

El tipo de interés nominal anual aplicable a los créditos para adquisición de primera vivienda habitual concedidos con posterioridad a la firma del presente Convenio, variará anualmente para cada año natural, de forma que este tipo de interés variable sea el resultante de aplicar un porcentaje del 70% al EURIBOR que resulte de la publicación referida al mes de Noviembre del año inmediato anterior.

El plazo de estos créditos será de 40 años, sin que su vencimiento supere, en ningún caso, el de la vida laboral del empleado, hasta alcanzar la edad de 70 años. Si el empleado fuera menor de 30 años de edad podrá solicitar la ampliación de dicho plazo hasta sus 70 años de edad.

Art. 18.

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

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

Art. 19.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los préstamos para 1ª vivienda habitual solicitados por empleados con Nivel retributivo inferior a Nivel XII podrán tener un periodo de

carencia durante el cual únicamente se abonarán los intereses correspondientes, finalizando este periodo de carencia al alcanzar el empleado un Nivel retributivo igual o superior al Nivel XII

Art. 20.

Para los supuestos de adquisición de vivienda habitual, primera o sucesiva, en los que el empleado adquiera la misma, individualmente o junto con su cónyuge o pareja, y el importe total que se pretenda financiar exceda de los límites establecidos en los artículos 15 o 11 a) de esta Disposición Adicional Cuarta, siempre que se estime por la Caja como adecuada la capacidad de pago del o de los prestatarios, el exceso de importe que se pretende financiar se concederá a un tipo de interés equivalente al EURIBOR más 0,25%, instrumentándose un único préstamo, con garantía hipotecaria por el importe total a financiar, y calculándose un único tipo de interés medio ponderado entre ambos.

Art. 21.

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

Art. 21 bis.

Los empleados titulares de préstamos para la adquisición de vivienda habitual formalizados con posterioridad al 1 de enero de 2006, podrán solicitar la novación de los mismos para adaptarlo al conjunto de nuevas condiciones establecidas para los mismos en este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO 4º - ADQUISICIÓN DE VIVIENDA EN CONSTRUCCIÓN

Art. 22.

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

- a) Si en el contrato de compra-venta se hubiese pactado la entrega de cantidades a cuenta del precio de la misma, únicamente se podrá disponer durante el período de la construcción del 50% como máximo del importe del crédito.
- b) El otro 50% se entregará en el momento de la firma de la escritura de compra-venta de la vivienda y siempre que la que se adquiere esté libre de cargas y gravámenes. Los datos registrales de la vivienda, debidamente justificados, se entregarán en el Servicio correspondiente antes de recibir la totalidad del crédito.
- c) Para prevenir el supuesto de que durante la construcción el empleado dejase de pertenecer a la plantilla de la Institución, deberá aportarse un documento en virtud del cual el promotor o vendedor se comprometa a escriturar la vivienda a favor de la Caja o de la persona que ésta señale, dando por recibidas las cantidades que el empleado hubiese entregado a cuenta del precio.

- d) La Caja podrá utilizar el procedimiento que se recoge en el documento señalado en el apartado c) cuando el empleado no regularice de inmediato un crédito en la forma que se establece en el Artículo 46º apartado d).

Art. 23.

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

Art. 24.

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

Art. 25.

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

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

Art. 26.

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

Art. 27.

En el importe del crédito se considerarán:

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

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

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

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

Art. 28.

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

Art. 29.

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

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

Art. 30.

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

Art. 31.

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

Art. 32.

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

Art. 33.

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

Art. 34.

(Sin contenido)

Art. 35.

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

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

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

Art. 36.

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

Art. 37.

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

Art. 38.

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

CAPÍTULO 7º - RÉGIMEN ESPECIAL PARA LA ADQUISICIÓN DE SEGUNDA VIVIENDA HABITUAL CON CREDITO REGULADO POR CONVENIO

SECCIÓN PRIMERA - NUEVO CRÉDITO PARA ADQUISICIÓN DE OTRA VIVIENDA

Art. 39.

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

Art. 40. (Sin contenido)

Art. 41. (Sin contenido)

Art. 42.

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

El plazo de estos créditos será de 40 años, sin que su vencimiento supere, en ningún caso, el de la vida laboral del empleado, hasta alcanzar la edad de 70 años. Si el empleado fuera menor de 30 años de edad podrá solicitar la ampliación de dicho plazo hasta sus 70 años de edad.

Art. 43.

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

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

- e) El valor en tasación de los pisos adquiridos con préstamos ya cancelados, será el correspondiente a la fecha de su cancelación, a los efectos de lo establecido en el apartado c), salvo que su valor actual sea inferior, en cuyo caso será éste el que se tendrá en cuenta.
- f) Las empleadas o empleados separados judicialmente o divorciados, cuando exista sentencia firme y se acredite fehacientemente que tal situación origine la necesidad de cambio de vivienda podrán acceder a este tipo de créditos para la adquisición de sucesiva vivienda habitual, aplicando para el cálculo del importe máximo a conceder las siguientes reglas específicas:

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

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

- 2) Si la sentencia de separación determina que la propiedad de la vivienda corresponde al cónyuge del empleado, y éste solicita préstamo de sucesiva vivienda, en el cálculo de la cuantía se descontará como mínimo el 50% del excedente, o el porcentaje de la división de la sociedad de gananciales que se adjudique al empleado, si este porcentaje es superior a aquel del 50%.

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

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

Con carácter previo a la concesión del nuevo crédito, el crédito anterior, en caso de no ser cancelado, se transformará en un préstamo como cliente a interés preferencial.

En todos estos supuestos, deberá tenerse en cuenta que el empleado no podrá sobrepasar por amortización e interés de todos los créditos, del nivel de endeudamiento sobre sus retribuciones brutas establecido en los artículos 11 y 15 de esta Disposición Adicional, a no ser que aporte garantías suficientes a juicio de la Caja.

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

SECCIÓN 2ª - CREDITO PUENTE

Art. 44.

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

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

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

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

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

Art. 45.

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

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

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

CAPÍTULO 8º - DISPOSICIONES COMUNES A LOS CRÉDITOS PARA VIVIENDA

Art. 46.

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

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

CAPÍTULO 9º - FALLECIMIENTO O JUBILACIÓN DEL EMPLEADO

Art. 47.

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

Art. 48.

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

Art. 49.

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

TÍTULO III: CRÉDITOS PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA DE VERANEO

Art. 50.

Los empleados fijos a que se refiere el artículo 12-a) de esta Disposición Adicional Cuarta tendrán derecho a un préstamo para acceso a la propiedad de una vivienda de veraneo. La cuantía máxima que tendrá derecho a solicitar el empleado para este tipo de préstamo será de 240.000,00 euros.

Art. 51.

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

Art. 52.

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

Art. 53.

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

Art. 54.

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

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

- a) El empleado solicitante deberá destinar íntegramente el producto de la venta de la anterior vivienda de veraneo a la cancelación del préstamo vigente, y el resto a la adquisición de la nueva vivienda.
- b) En el supuesto de que la compra se hubiera financiado parcialmente con préstamo de la Institución, se destinará a su cancelación la parte proporcional correspondiente a la compra.
- c) La cuantía que como límite se podrá solicitar, dentro del máximo de 240.000,00 euros, será la cantidad resultante de deducir del valor de la nueva vivienda, las cantidades que resulten de la venta de la anterior, según los anteriores apartados a) y b).
- d) A estos efectos, en el expediente del primer préstamo de vivienda de veraneo de cada empleado constará su precio de compra, el importe del primer préstamo concedido, el precio de venta de la primera vivienda de veraneo y el precio de compra de la segunda vivienda, todos ellos referidos a los resultantes de las tasaciones del correspondiente Servicio Técnico.

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

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

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

TÍTULO IV: CUENTA DE EMPLEADO

Art. 55.

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

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

Art. 56. (Sin contenido).

Art. 57. (Sin contenido).

TÍTULO V: CUENTA DE CRÉDITO PARA OTRAS FINALIDADES

Art. 58.

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

- a) El límite máximo de las cuentas de crédito a partir del día siguiente al de la firma de este Convenio Colectivo será de 48.000 euros, sin rebasar en ningún caso el importe máximo de endeudamiento fijado en art. 11.a). En los 5 años previos al mes de la fecha de mejor jubilación del empleado, el límite máximo de 48.000 euros será reducido en la cuantía de

una doceava parte de un 20% anual durante cada mes de cada uno de dichos años. No obstante, el empleado podrá mantener el límite hasta el cumplimiento de los 70 años de edad, siempre que aporte garantías suficientes a juicio de la Caja y se instrumenten adecuadamente, asimismo a criterio de la Entidad, las nuevas condiciones de la operación que solicita.

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

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

Art. 59.

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

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

Art. 60.

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

DISPOSICIÓN FINAL

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

Esta Comisión estará constituida por seis personas, de las que tres serán designadas por la Caja y las otras tres serán representantes de las Representaciones sindicales participantes en la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: BILINGÜISMO

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

I. APRENDIZAJE DEL EUSKERA POR LOS EMPLEADOS: MODALIDADES

I.1. Modalidad A: cursos de mañana

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

I.2. Modalidad B: cursos de tarde

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

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

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

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

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

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

2ª) Cada trimestre contiene dos niveles.

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

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

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

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

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

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

9ª) Estos cursos intensivos en régimen externo, al tener vigencia para el presente Convenio, serán aplicables hasta el 31 de Diciembre de 2010.

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

El empleado podrá optar en las condiciones establecidas por la Caja y con la conformidad de la Dirección, a cursos Intensivos de media mañana con las siguientes características:

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

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

Estos cursos intensivos de media mañana, al tener vigencia para el presente Convenio, serán aplicables hasta el 31 de Diciembre de 2010.

I.5. Modalidad E: Internados

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

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

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

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

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

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

vacaciones para el tiempo máximo de cursillo establecido (20 semanas) o los días de vacación proporcionales en caso de menor duración.

I.6. Cursos para la Alfabetización

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

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

I.7. Cursos Específicos

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

I.8. Movimientos de Personal

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

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

II. CONDICIONES PARA EL APRENDIZAJE DEL EUSKERA

A) Condiciones generales:

- 1^a) En todos los cursos de Euskera se efectuará un seguimiento mediante los controles y pruebas que se determinen en cada caso por parte de la Caja para valorar la dedicación y aprovechamiento del alumno.
- 2^a) El organismo que apruebe la Caja, realizará con carácter previo a los internados una evaluación del mismo, con el fin de detectar la idoneidad o no de la realización del curso de internado.
- 3^a) Asimismo, y como mínimo con carácter mensual, el organismo contratado, realizará los controles necesarios a efectos de poder superar los empleados los distintos niveles. Los resultados se comunicarán a la Institución, la cual -a la vista de los mismos- adoptará las medidas pertinentes.

Todas las modalidades de aprendizaje recogidas en el apartado I, se realizarán respetando siempre las necesidades organizativas de la Caja, a juicio exclusivo de la Dirección, de modo que quede garantizado el normal mantenimiento de los

servicios. La Dirección tomará las medidas que considere oportunas cuando estime que el empleado no alcanza la dedicación y aprovechamiento exigible.

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

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

- 5ª) Con el fin de facilitar el aprendizaje de euskera de los empleados/as, será necesario en muchos casos personal sustituto que reemplace a éstos empleados/as. Para ello, se contratará personal temporal, al menos para el 50% de las horas utilizadas durante cada curso lectivo para el aprendizaje del euskera en las modalidades C, D y E.

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

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

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

B) Condiciones específicas:

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

- 1) El empleado se compromete a asistir al curso en las fechas y horarios programados y a realizar los controles de aprovechamiento que realicen tanto el Centro docente como el Órgano que la Caja determine. La valoración final del aprovechamiento correrá a cargo del Órgano que la Caja determine, con independencia de las evaluaciones del Centro docente en el que se haya seguido el curso.
- 2) Los días laborables que por cualquier motivo no sean lectivos, el empleado se compromete a acudir a su puesto de trabajo en la Caja. La dedicación de estos empleados asistentes a estos cursos deberá realizarse en las mismas condiciones y con las mismas consecuencias que si se tratase de su actividad laboral.
- 3) El presupuesto conjunto de las modalidades C y D estará limitado a un máximo de asistencia de 40 empleados por trimestre. Se hará un esfuerzo especial para que no baje de 20, siempre que haya suficiente demanda.

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

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

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

III. VALORACIÓN DEL EUSKERA

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

* Departamentos con todo el personal bilingüe:

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

* Departamentos que deberán contar al menos con un 25% de personal bilingüe:

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

III.2. En procesos de Selección y en procesos de promoción interna se distinguirán los casos en los que de antemano se conozca el destino específico de los empleados y los que no. En estos últimos, para las Comunidades Autónomas del País Vasco y Navarra al euskera se le otorgará el 15% de la puntuación total.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA: TABLAS SALARIALES

1. Las Tablas Salariales aplicables durante la vigencia del presente Convenio serán las resultantes, en base a lo estipulado en la presente Disposición Adicional Sexta, con los incrementos retributivos establecidos al respecto en la Disposición Adicional Séptima. Se expresan a continuación las tablas con los importes de Sueldos Base vigentes al 1 de enero de 2008, que ya incluyen los incrementos para los años 2006 y 2007 y el 0,5% lineal para 2008 establecidos respectivamente en los apartados 1, 2 y parrafo primero del apartado 3 de la Disposición Adicional Séptima.

Los importes expresados en la siguiente Tabla son previos a la aplicación del incremento a cuenta para 2008 previsto en el parrafo segundo del apartado 3 de la Disposición Adicional Séptima,

Nivel retributivo	Sueldo Base Anual (euros) 1-1-2008
II	<u>64.874,17</u>
III	<u>60.553,07</u>
IV	<u>55.730,35</u>
V	<u>51.603,43</u>
VI	<u>48.249,31</u>
VII	<u>44.962,11</u>
VIII	<u>41.583,63</u>
IX	<u>38.236,09</u>
X	<u>35.204,53</u>
XI	<u>31.747,93</u>
XII	<u>28.459,19</u>
XIII	<u>24.885,83</u>
XIV	<u>22.971,33</u>

2. Niveles a extinguir y sus Tablas salariales

Se declaran como “Niveles a Extinguir” los que seguidamente se especifican, y las Tablas Salariales a ellos aplicables durante la vigencia del presente Convenio serán las resultantes en base a lo señalado en esta Disposición Adicional Sexta, con los incrementos retributivos establecidos al respecto en la Disposición Adicional Séptima. Se expresan a continuación las tablas con los importes de Sueldos Base a 1 de enero de 2008, que ya incluyen los incrementos para los años 2006 y 2007 y el 0,5% lineal para 2008 establecidos respectivamente en los apartados 1, 2 y parrafo primero del apartado 3 de la Disposición Adicional Séptima.

Los importes expresados en la siguiente Tabla son previos a la aplicación del incremento a cuenta para 2008 previsto en el parrafo segundo del apartado 3 de la Disposición Adicional Séptima,

Nivel retributivo a extinguir	Sueldo Base Anual (euros) 1-1-2008
II-A	98.560,69
II-B	91.151,61
II-C	83.623,81
II-D	70.095,05
II-E	66.611,71
III-A	60.735,91
IV-A	60.553,07
IV-B	60.037,31
IV-C	57.567,57
V-A	53.050,33
VI-A	50.790,59
VI-B	50.155,55
VI-C	48.917,81
VII-A	47.841,63
VII-B	46.823,27
VIII-A	44.582,43
VIII-B	43.082,19
VIII-C	42.612,21
X-A	36.037,39
XIII-A	25.195,23

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA : INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

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

1) INCREMENTO RETRIBUTIVO PARA EL AÑO 2006

Con efectos desde el 1 de Enero de 2006, se aplicó el incremento porcentual anual del 2,7%, sobre los importes vigentes al 31 de Diciembre de 2005 de los conceptos retributivos que se relacionan en el apartado 6 de esta Disposición Adicional, ratificandose dicha aplicación.

2) INCREMENTO RETRIBUTIVO PARA EL AÑO 2007

Con efectos desde el 1 de Enero de 2007, se regularizará el incremento a cuenta del 2% ya aplicado, hasta alcanzar un incremento porcentual del 4,2% sobre los importes definitivos al 31 de Diciembre de 2006 de los conceptos retributivos que se relacionan en el apartado 6 de esta Disposición Adicional.

3) INCREMENTO RETRIBUTIVO PARA EL AÑO 2008

Con efectos desde el 1 de enero de 2008 se aplica un incremento lineal de 210,13€ anuales a los sueldos base de todos los Niveles retributivos establecidos a 31 de diciembre de 2007. Este importe de 210,13€ es el resultado de la distribución lineal de un incremento del 0,5% sobre la suma de los sueldos base de la plantilla a 31 de diciembre de 2007.

Con efectos desde el 1 de Enero de dicho año 2008, se aplicará un incremento porcentual anual, a cuenta del 2,5% sobre los importes vigentes al 31 de Diciembre de 2007 de los conceptos retributivos que se relacionan en el apartado 6 de esta Disposición Adicional, tomándose como punto de partida para el salario base, las tablas salariales al 31-12-2007 establecidas en la Disposición Adicional Sexta incrementadas según lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta.

En caso de que el I.P.C. para la C.A.P.V. establecido por el I.N.E. registrase al 31 de Diciembre de 2008 un incremento respecto del 31 de Diciembre de 2007 distinto al porcentaje aplicado como incremento anual a cuenta según dispone el párrafo anterior, se efectuará una revisión salarial, al alza o a la baja, en función de la diferencia entre el IPC realmente producido y el porcentaje total de incremento aplicado a cuenta, modificándose el incremento anteriormente aplicado a cuenta de modo que quede definitivamente establecido para el año 2008 un incremento igual al del IPC real de la C.A.P.V.

4) INCREMENTO RETRIBUTIVO PARA EL AÑO 2009

Con efectos desde el 1 de Enero de dicho año 2009, se aplicará un incremento porcentual anual, a cuenta, equivalente al I.P.C. previsto en el cuadro macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para el referido año, sobre los importes vigentes al 31 de Diciembre de 2008 de los conceptos retributivos que se relacionan en el apartado 6 de esta Disposición Adicional.

En caso de que el I.P.C. para la C.A.P.V. establecido por el I.N.E. registrase al 31 de Diciembre de 2009 un incremento respecto del 31 de Diciembre de 2008 distinto al porcentaje aplicado como incremento anual a cuenta según dispone el párrafo anterior, se efectuará una revisión salarial, al alza o a la baja, en función de la diferencia entre el IPC realmente producido y el porcentaje total de incremento aplicado a cuenta, modificándose el incremento anteriormente aplicado a cuenta de modo que quede definitivamente establecido para el año 2009 un incremento igual al del IPC real de la C.A.P.V.

5) INCREMENTO RETRIBUTIVO PARA EL AÑO 2010

Con efectos desde el 1 de Enero de dicho año 2010, se aplicará un incremento porcentual anual, a cuenta, equivalente al I.P.C. previsto en el cuadro macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para el referido año, sobre los importes vigentes al 31 de Diciembre de 2009 de los conceptos retributivos que se relacionan en el apartado 6 de esta Disposición Adicional.

En caso de que el I.P.C. para la C.A.P.V. establecido por el I.N.E. registrase al 31 de Diciembre de 2010 un incremento respecto del 31 de Diciembre de 2009 distinto al porcentaje aplicado como incremento anual a cuenta según dispone el párrafo anterior, se efectuará una revisión salarial, al alza o a la baja, en función de la diferencia entre el IPC realmente producido y el porcentaje total de incremento aplicado a cuenta, modificándose el incremento anteriormente aplicado a cuenta de modo que quede definitivamente establecido para el año 2010 un incremento igual al del IPC real de la C.A.P.V.

6) CONCEPTOS SALARIALES DE REVALORIZACIÓN

Concepto	Referencia	Primer año de revalorización
Sueldo Base anual	(Disposición Adicional Sexta, en relación con el Art. 32)	2006
Complementos económicos de las Jornadas Especiales de referencia (*)	(Art. 25, apartados C.1, C.3.1, C.3.2, C.3.3, D.2, D.3, F)	2006 (*)
Complementos de Puesto de las normas de referencia	(Disposición Adicional 2ª, y Disposición Adicional 3ª)	2006 (**)
Plus Equipo volante	(Apartado 1º de la Disp. Adic. Duodécima)	2006
Diferencia revalorizable a O.B.S.	(Art. 16, parrafo 6º)	2006
Complemento diferencia a informático	(Disp. Adic. 8ª).	2006

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

(**) Los complementos de Puesto de Dirección y Subdirección de Oficinas y de Puestos Jerarquizados recogidos en las Disposiciones Adicionales 2ª y 3ª del anterior Convenio, se revalorizan en 2006 y 2007 sobre el importe del año precedente. Los nuevos importes expresados en las Disposiciones Adicionales 2ª y 3ª del presente Convenio tendrán vigencia en 2008, e tendrán revalorización a partir de 2009.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA: CONVERSIÓN DE CATEGORÍAS A NIVELES

En el presente Convenio se ha acordado la transformación del antiguo sistema de clasificación profesional basado en “Categorías” en el nuevo sistema de “Niveles” que recoge el Capítulo II.

Esta transformación da lugar a los 13 Niveles, del II al XIV, que recoge dicho capítulo. Se establecen asimismo otros Niveles, declarados “a extinguir”, que determinan, a título personal, el sueldo base de quienes a la firma del presente Convenio ostentaban, según el Sistema Anterior, categorías con otros salarios base diferentes a los señalados 13 Niveles, del II al XIV. En la tabla que se expresa a continuación se establece la correspondencia en la conversión de las categorías del Sistema antiguo (columna “Categoría Sistema Anterior”) a los nuevos Niveles (columna “Nivel”), así como las conversiones a niveles “a extinguir” (columna “Nivel a extinguir”):

Categoría Sistema Anterior	Nivel	“Nivel a extinguir”
JEFE 2 (acceso)		II-A
JEFE 3 A		II-B
JEFE 3 B		II-C
JEFE 3 C		II-D
JEFE 4 A	II	
JEFE 4 B	III	
JEFE 4 C	IV	
JEFE 5 A		V-A
JEFE 5 B	V	
JEFE 5 C		VI-A
JEFE 6	VI	
OFIC.SUPERIOR		VII-A
OFICIAL 1	VII	
OFICIAL 2		VIII-B
AUX.PRIMERA	IX	
AUXILIAR A	X	
AUXILIAR B	XII	
AUXILIAR C	XIII	
AUXILIAR ENTRADA	XIV	
UNIV.PRACT.2º AÑO	XIV	
UNIV.PRACT.1 AÑO	XIV	

Asimismo, en la siguiente tabla se recoge la conversión a Niveles de las categorías declaradas a extinguir según el Convenio Colectivo precedente, y que eran ostentadas a título personal por algún empleado o empleada:

Categorías a Extinguir	“Nivel a extinguir”
TITDO.SUP. A	II-C
J.PROYEC.A	II-D
J.PROYECT.B	II-E
J.EXPLOT. B	II-E
ANTA.SIST.A	III-A
J.PRODUCC.A	III-A
TIT.MED.A E.2	IV-A
TITDO.MED. A	IV-B
ANTA.ORGAN.A	IV-C
RESP. SALA A	IV-C
JEFE 6ª ESPECIAL	VI-B
OFIC.SUP.ESPEC.	VI-B
TITDO.MED. B	VI-B
OFC.O.V.A E.3	VI-C
OFICIAL 1 ANTIGUO	VII-B
TITDO.MED. C	VII-B
OFIC.2-1 ANTIGUO	VIII-A
OFICIAL 2 ANTIGUO	VIII-B
OFC.OF.V. A	VIII-C
ORD. PRIMERA	X-A
LIMP.260H/J.A.	XIII-A

Los Niveles retributivos calificados “a extinguir” en las dos tablas de esta Disposición Adicional, generarán trienios de conformidad con las normas establecidas a estos efectos en los artículos 33 y 34 del presente Convenio Colectivo, con la excepción de los Niveles retributivos a extinguir VIII-B y VIII-A, que no generarán trienios.

El personal proveniente de la extinguida escala de Informática que en razón de su paso al grupo Administrativo / Comercial tuviera establecido según el Convenio Colectivo precedente un complemento por la diferencia entre el sueldo base de la categoría del Grupo Administrativo / Comercial y el correspondiente a la categoría declarada a extinguir que ostentaba con antelación, mantendrá a título personal dicho complemento que sólo podrá ser absorbido por futuras promociones que no respondan a ascensos por antigüedad. Mientras este complemento subsista se hallará sujeto a los aumentos porcentuales que afecten a los salarios base de su nuevo “Nivel a extinguir”.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA : COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA COBERTURA DE PUESTOS DE TRABAJO

La función de esta Comisión, sin perjuicio de la capacidad organizativa de la Entidad, es la vigilancia y seguimiento de los procesos de cobertura de los puestos de trabajo recogidos en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera de este Convenio Colectivo.

La Comisión estará compuesta, de una parte, por 1 representante de cada una de las Representaciones Sindicales participantes en la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo o que acrediten una representación de al menos el 5% del conjunto de los órganos de representación unitaria del personal del Sector Financiero de BBK, y, de la otra, por igual número de representantes de la Entidad.

La Caja pondrá a disposición de la Comisión los estudios que sean oportunos sobre puestos de nueva creación contemplados en las Disposiciones Adicionales 2ª y 3ª, e informará a esta Comisión de las aplicaciones de la norma 5 de la Disposición Adicional Tercera.

En los procesos de selección de personas para su ingreso en el Nivel XIV, la representación laboral de los trabajadores en la Comisión colaborará con la Dirección y con Recursos Humanos en la supervisión de los mismos, pudiendo constituirse, para cada proceso de gran dimensión, una Comisión “ad hoc”. En esta Comisión la representación laboral estará constituida de conformidad con lo establecido, a estos efectos, en los artículos 16 (párrafo 4º) y 64 C).

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

La Comisión dispondrá asimismo de información acerca de los criterios y metodologías utilizadas por la Caja para la evaluación del desempeño y del potencial profesional de los empleados.

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

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple de cada una de las representaciones de trabajadores y empresa. Para la fijación del porcentaje de representación de la Parte Social en un momento dado, se aplicará el mismo procedimiento de cálculo que el efectivamente aplicado para fijar el porcentaje de representación de cada Sección Sindical acreditado en el último Convenio Colectivo de este ámbito negociado o en trámite de negociación en ese momento.

La Entidad se compromete a no utilizar los nuevos segmentos y puestos asignados a los Niveles XI a VI en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera para modificar los segmentos de los puestos jerarquizados de dichas Disposiciones Adicionales existentes a la fecha de firma del Convenio.

Por otra parte, en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera de este Convenio Colectivo se establece una nueva regulación para los puestos que la Caja defina como “Puestos de Gestión Especializada” y “Puestos Técnicos Especializados”, puestos para los que se establecen unas reglas de carrera profesional con diversos “Grados de Desarrollo”.

A la fecha de firma de este Convenio, la Caja ha identificado como Puestos de Gestión Especializada los desempeñados por gestores de Banca Personal, Pequeñas empresas y comercios, Empresas, Banca Institucional, Banca Corporativa y Tesorería, y como Puestos Técnicos Especializados los desarrollados por algunas personas destinadas en Unidades Especializadas de Negocio y Áreas de Apoyo. Estos puestos identificados se han concretado en el documento “Relación de Puestos Especializados” anexo al acta final del Convenio. En dicha relación se recoge el “Tipo de Puesto” y “Grado de Desarrollo” en que, a partir del día siguiente a la fecha de firma del Convenio, queda encuadrada cada una de estas personas.

En enero de 2009 la Caja hará entrega a las Representaciones Sindicales negociadoras del presente Convenio de una relación completa de los Puestos Especializados, Especializados Avanzados y Jerarquizados existentes a 31 de diciembre de 2008. A partir de Enero de 2010, dicha relación se actualizará anualmente, haciéndose entrega asimismo a dichas Representaciones Sindicales.

De entre las personas incluidas en esta relación anual, al menos un 20% deberá desarrollar “Puestos de Gestión Especializada Avanzada” o “Puestos Técnicos Avanzados”.

En enero de 2009, junto con la indicada relación, la representación de la Entidad presentará a esta Comisión los criterios a utilizar por la Caja para la identificación de los puestos especializados avanzados, tales como volumen de la cartera gestionada, grado de autonomía, atribuciones, complejidad de funciones y grado de experiencia, entre otros. Asimismo, la Caja presentará a la Comisión para su análisis y debate las reglas que regirán, con bases relacionadas con las establecidas para los puestos especializados, la carrera profesional para los referidos puestos especializados avanzados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA: ASCENSOS POR ANTIGÜEDAD Y COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL FIJO INGRESADO CON ANTERIORIDAD A LA FIRMA DEL PRESENTE CONVENIO

1. Ascensos por antigüedad

Los ascensos por antigüedad del personal ingresado como fijo en la Actividad Financiera de BBK con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo se efectuarán de acuerdo con lo establecido en esta Disposición Adicional Décima.

El personal ingresado con carácter fijo a partir del 31 de julio de 2003, y antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, con la categoría de "Auxiliar de Entrada" pasará automáticamente al de uno, tres, seis y nueve años de servicios respectivamente a partir de su fecha de ingreso en el grupo profesional Administrativo/Comercial de la Entidad, a los Niveles correspondientes a las antiguas categorías de "Auxiliar C", "Auxiliar B", "Auxiliar A" y "Auxiliar de Primera", de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la Disposición Adicional Octava de este Convenio Colectivo.

El personal ingresado en la Entidad con carácter fijo a partir del 21 de diciembre de 2000 y con anterioridad al 30 de julio de 2003 con la categoría de "Auxiliar C" pasará automáticamente al de dos, cinco y ocho años de servicios respectivamente a partir de su fecha de ingreso en el grupo profesional Administrativo/Comercial de la Entidad, a los Niveles correspondientes a las antiguas categorías de "Auxiliar B", "Auxiliar A" y "Auxiliar de Primera", de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la Disposición Adicional Octava del presente Convenio Colectivo.

El personal fijo a la fecha de 21 de diciembre de 2000 continuará promocionando por antigüedad a los Niveles correspondientes a las antiguas categorías de "Oficial 2º", "Oficial 2º de Primera Antiguo", "Oficial Primero Antiguo" y "Oficial Superior" a los nueve, doce, quince, y dieciocho años de servicios respectivamente a partir de su fecha de ingreso con contrato indefinido en el grupo profesional Administrativo/Comercial de la Entidad, de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la Disposición Adicional Octava del presente Convenio Colectivo. Como excepción, el personal ingresado en plantilla fija con anterioridad al 15-2-1990 promocionará a los 15 años al Nivel correspondiente a la antigua categoría a extinguir de "Oficial Superior Especial", y el personal ingresado en plantilla fija desde dicha fecha 15-2-1990 hasta el 30-10-1992 promocionará al Nivel correspondiente a la antigua categoría de "Oficial Superior" igualmente a los 15 años.

2. Complemento de antigüedad

2.1 El personal ingresado con carácter fijo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo tiene derecho al complemento de antigüedad según el tiempo de servicio efectivo prestado en cada Nivel, con las siguientes excepciones:

a) en el caso del personal fijo a la fecha del 21/12/2000, el complemento por antigüedad comenzará a devengarse a partir del Nivel retributivo correspondiente a la antigua categoría de "Oficial 1º Antiguo", de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la Disposición Adicional Octava del presente Convenio Colectivo.

b) en el caso del personal fijo que adquiera tal condición a partir del día 21/12/2000, el complemento por antigüedad comenzará a devengarse a partir del Nivel correspondiente a la antigua categoría de "Auxiliar de Primera", de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la Disposición Adicional Octava del presente Convenio Colectivo, como Nivel correspondiente a la categoría última del antiguo sistema de ascensos por antigüedad.

2.2 Normas específicas del complemento de antigüedad

2.2.1. El complemento de antigüedad se estructura en trienios, devengándose cada uno de ellos por cada tres años de servicio en los Niveles indicados en el apartado 2.1. El importe de cada trienio será el resultado de aplicar el porcentaje del 4% sobre el Sueldo Base del respectivo Nivel retributivo, excepto para los trienios con vencimientos de su tiempo antes del 31-12-2002, cuyo importe será el resultado de aplicar el porcentaje del 5%.

2.2.2. Aquellos empleados que, en virtud del último párrafo del artículo 26º del "VII Convenio de Cajas de 1970", tenían reconocido un trienio de Oficial 1º, seguirán conservando su derecho en BILBAO BIZKAIA KUTXA.

2.2.3. Los trienios adquiridos con anterioridad al día 1 de Octubre de 1997, se seguirán abonando en el porcentaje del 6% sobre el sueldo base del Nivel retributivo correspondiente, de conformidad con la transformación de Categorías a Niveles establecida en la Disposición Adicional Octava del presente convenio colectivo, a la antigua categoría de origen sin inclusión del Plus Extrasalarial, cuya incorporación a los Sueldos Base y consiguiente supresión tuvieron efectos exclusivamente a partir del 1 de Octubre de 1997.

A partir del Convenio Colectivo suscrito el 14 de Octubre de 1997, las partes tienen acordada de forma expresa la supresión de los topes legales establecidos en todo caso como límites a los importes de los complementos de antigüedad.

2.2.4. El importe de los trienios vencidos a partir del 1 de Octubre de 1997 y antes del 30 de Septiembre de 2000, se calculará aplicando las regulaciones vigentes antes o a partir del 1 de Octubre de 1997 proporcionalmente a los respectivos períodos de tiempo de devengo que en cada caso resulten comprendidos antes o a partir de dicho día 1 de Octubre de 1997.

3. Plus de promoción económica

A partir del 1 de Enero de 2001, como compensación a la reducción del porcentaje a aplicar de acuerdo con lo establecido en el punto 2.2.1 de esta Disposición Adicional Décima para el cálculo de los trienios, el personal fijo de plantilla a la fecha del 20 de diciembre de 2000, que esté incluido en la "Relación de empleados con "Plus Personal de Promoción Económica", tendrá derecho a la percepción, como complemento a su retribución y mientras permanezca en activo, de un "Plus Personal de Promoción Económica" cuyo importe individual mensual para el año 2001 fué el que se indicó para cada persona en la citada Relación, percibiéndose el importe individual mensual exclusivamente en las 12 pagas ordinarias de cada año. Dicho Plus, a partir del 1 de enero de 2002, fue y será revalorizado anualmente en un 5 %.

4. Todos los acuerdos alcanzados hasta la fecha sobre cualquiera de estas materias o que se alcancen en el futuro no tienen, tendrán, ni podrán tener, un alcance diferente del que se desprende de la aplicación estricta de la presente Disposición Adicional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA : COMISIÓN PARITARIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA : EQUIPO VOLANTE

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

- 1) Se establece un Plus de 57,81 euros mensuales (importe del año 2005) con carácter general para todos aquellos empleados que estén integrados en los Equipos Volantes de Bilbao Bizkaia Kutxa mientras desarrollen esta función.
- 2) Asimismo, durante el tiempo en que el personal desarrolle sus funciones como volante percibirá asignaciones para gastos de manutención según la siguiente tabla, siempre que el desplazamiento se produzca fuera del municipio en que esté ubicado su centro de trabajo y en consonancia con la normativa fiscal vigente al efecto:

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

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

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

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

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

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOTERCERA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, E IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Se acuerda la creación de una Comisión, de carácter paritario, para el análisis y la puesta en marcha de los planes de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Esta comisión comenzará su cometido en el plazo de 3 meses desde la publicación oficial de este Convenio.

Con independencia de otras medidas de conciliación que puedan ser acordadas en los trabajos de esta Comisión, se acuerda lo siguiente;

- 1) En función de las posibilidades organizativas se priorizarán los traslados solicitados por mujeres embarazadas y lactantes.
- 2) La Comisión desarrollará la regulación de las figuras de permiso parcialmente retribuido y reducción de jornada para mayores de 55 años a que hace referencia el art. 29.6 del presente Convenio.
- 3) A los permisos no retribuidos por motivos y circunstancias debidamente justificadas recogidos en el art. 29.2.1, se añade un nuevo supuesto de permiso no retribuido para casos de adopciones internacionales.
- 4) El personal podrá disponer de hasta un máximo de 5 horas anuales retribuidas, debidamente justificadas, para la atención a familiares de hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad por causa de enfermedad.

Con independencia de otras medidas de igualdad que puedan ser acordadas en esta Comisión, y en concordancia con los objetivos del "II Plan de Igualdad de BBK", se impulsarán las medidas y procedimientos necesarios en promoción y nombramientos para conseguir, a lo largo de la vigencia de este Convenio, un incremento progresivo del porcentaje de mujeres en todos los niveles jerárquicos de la Entidad.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOCUARTA: COMISIÓN REGULADORA DE DERECHOS SINDICALES

Se acuerda la creación de una Comisión, de carácter paritario, para el análisis y mejor regulación de los derechos sindicales en BBK. Esta comisión comenzará su cometido en el plazo de 6 meses desde la publicación oficial de este Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOQUINTA: MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Se acuerda la creación de una Comisión, de carácter paritario, para el análisis y mejor regulación de la movilidad geográfica en BBK. Esta comisión comenzará su cometido en el plazo de 6 meses desde la publicación oficial de este Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL DECIMOSEXTA: ACCESO A NIVEL RETRIBUTIVO SUPERIOR DE DIRECTORES Y SUBDIRECTORES DE OFICINAS Y TITULARES DE PUESTOS JERARQUIZADOS

El empleado que, a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo se encuentre ocupando por designación de la Caja un puesto de Director de Oficina, Subdirector de Oficina, o Puesto Jerarquizado, al alcanzar 10 años de desempeño continuado efectivo de dicho puesto u otro de idéntico Nivel retributivo, accederá en dicho momento al Nivel retributivo inmediatamente superior al establecido para el puesto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEPTIMA : COMISIÓN INTERNA DE FORMACIÓN

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

En este sentido, estará informada con carácter previo de:

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

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

2º) Esta Comisión estará compuesta, de una parte, por un miembro de cada una de las Secciones Sindicales con presencia en los Comités de Empresa de la Actividad Financiera de BBK que acrediten una representación de al menos el 5% del conjunto de los órganos de representación unitaria del personal del sector Financiero de BBK, y, de la otra, por las personas de la Unidad de Formación de Recursos Humanos u otras que en representación de la Entidad y para esta finalidad se encuentren designadas por la Caja.

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

- a) Sus reuniones se celebrarán con una periodicidad de al menos cada dos meses.
- b) Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple de cada una de las representaciones de trabajadores y empresa. Para la fijación del porcentaje de representación de

la Parte Social en un momento dado, se aplicará el mismo procedimiento de cálculo que el efectivamente aplicado para fijar el porcentaje de representación de cada Sección Sindical acreditado en el último Convenio Colectivo de este ámbito negociado o en trámite de negociación en ese momento, y se levantará acta de las reuniones en que se adopten dichos acuerdos.

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

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

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

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

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

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

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

g) Para la adaptación de los planes de formación a la realidad de la red, se mantendrán contactos periódicos por parte de la Unidad de Formación con las representaciones legales de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

7º) La compensación que, en su caso, se haya establecido por un tiempo dedicado a acción formativa fuera del tiempo del calendario laboral y calificado por la Entidad como de carácter

necesario pero no de formación obligatoria de la prevista en el Convenio Colectivo, se efectuará en la forma que de común acuerdo establezcan el empleado y el Responsable de quien dependa.

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

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

8º) El empleado/a que, habiendo trabajado en su puesto en jornada de mañana, realice por la tarde, fuera del horario del Calendario laboral, la formación obligatoria prevista en el primer párrafo del apartado 1 del artículo 24 del Convenio Colectivo, percibirá como compensación por tal circunstancia una "Ayuda tarde Formación obligatoria" de idéntico importe y condiciones que la estipulada en el apartado 1.h) del artículo 24.

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

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

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

En el caso de formación voluntaria, al empleado o empleada que acuda a un curso formativo que le haya sido expresamente instado por la Caja por el interés de la Entidad, se le aplicará por analogía lo establecido en los puntos 8º y 9º de esta Disposición Adicional. Excepcionalmente, siempre que a juicio de la Caja proceda utilizar el vehículo propio para tal desplazamiento formativo, la Caja le aplicará las compensaciones por gastos justificables y justificados de kilometraje, peajes de autopista y parking.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: NOMBRAMIENTOS

1) La Caja ofrecerá ante las actuales razones organizativas a las personas que han venido desempeñando en virtud de pactos individuales puestos de Gerente, un nuevo acuerdo para su designación como Director o Directora de Oficina. A tal efecto, se recogerá la fecha de efectos de la referida designación y se concretarán los efectos económicos correspondientes.

2) La Caja establecerá un programa de nombramientos de Subdirectores en las oficinas B y C, programa que se desarrollará de forma progresiva en los años 2008, 2009 y 2010, debiendo estar cubiertas a 31/12/2010.

3) La Caja se compromete a promocionar por designación en los años 2008, 2009 y 2010 un mínimo de 10 personas por año a "Puestos de Gestión Especializada Avanzada" y un mínimo de 5 personas por año a "Puestos Técnicos Avanzados".

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: JUBILACIONES PARCIALES

La Caja realizará una propuesta de jubilación parcial a todos los empleados de la Actividad Financiera de BBK nacidos en 1947 ó 1948. En todo caso la Entidad se reserva la facultad de concertar o no concertar, con el empleado que desee acogerse a la propuesta, la correspondiente situación de jubilación parcial.

En estas propuestas de acuerdos individuales de jubilación parcial, la situación de jubilación parcial se mantendrá hasta la fecha de jubilación total efectiva del jubilado parcial, con el límite máximo de la "fecha de mejor jubilación" establecida para cada empleado/a en el ámbito de la E.P.S.V. HAZIA-BBK, cuyo régimen resulta en todos sus ámbitos y efectos plenamente vigente para las partes de este Convenio, igual que lo ha venido siendo siempre y en todo momento.

Al jubilado parcialmente, hasta la fecha de su efectiva jubilación ordinaria o anticipada en la Seguridad Social, salvo supuestos de invalidez o fallecimiento, se le garantizará que sus ingresos totales no sean inferiores al 80% de los haberes brutos que percibía en activo.

Este programa de jubilaciones parciales podrá desarrollarse acogido a las normas o programas de relevo, o cualesquiera otras que en su momento puedan establecerse con análogas condiciones y características.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA: EMPLEO

1. La Caja se compromete a ofrecer la transformación en indefinidos, de los contratos de trabajo en practicas vigentes en el momento de la firma de este Convenio al alcanzar estos su último

vencimiento, siempre que el desempeño durante el primer año de la persona contratada sea evaluado por la Caja como positivo.

2. La Caja llevará a cabo un concurso restringido para la cobertura de 20 puestos de trabajo entre las personas que han prestado servicios para BBK- Actividad Financiera mediante contratos de duración determinada o relevo temporal por un total de más de 180 días entre los años 2006, 2007 y 2008.

3. Durante la vigencia del presente Convenio, la Caja ofertará un total de 60 puestos de trabajo en Bizkaia, para cuya selección observará lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio

4. La Caja se compromete igualmente a la cobertura prioritaria de los puestos del personal fijo que queden temporalmente desocupados por razón de descansos por Maternidad a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, incluida en su caso la ampliación de dicho período de descanso por acogimiento a la opción prevista por el artículo 29.4 de este Convenio Colectivo, y Permisos no retribuidos de duración superior a 2 meses, dentro de las políticas de asignación de recursos humanos de la Entidad.

5. Para los empleados ingresados para trabajar en centros de trabajo de fuera de Bizkaia mediante concurso público específico para la Expansión, según lo estableció el Convenio Colectivo de la Actividad Financiera de BBK para los años 2003 a 2005 en su Disposición Transitoria Segunda (Punto 2), la Caja establecerá un calendario para su retorno a su Comunidad Autónoma de origen en 2008.

6. El contenido de la presente Disposición Transitoria Tercera se aplicará con exclusividad sobre cualquier otro régimen distinto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA: COMPENSACIONES SUSTITUTORIAS POR LA SUPRESIÓN DE LA COMPENSACION DE ECONOMATO, LA COMPENSACION DE BOLSA DE NAVIDAD Y EL SOCORRO POR FALLECIMIENTO.

En compensación total por la supresión de los anteriormente existentes conceptos de "compensación de economato", "compensación por bolsa de navidad" y "socorro de fallecimiento" del personal activo y pasivo, se procederá a un abono individual, por una sola vez, del importe resultante del reparto, en función de la situación de cada colectivo, de los fondos dotados por la Caja por estos conceptos a 31 de Diciembre de 2007 para situaciones pasivas actuales o futuras, de conformidad con lo establecido en el acuerdo de "Distribución de las compensaciones sustitutorias por la supresión de la compensacion de economato, la compensacion de bolsa de navidad y el socorro por fallecimiento" de fecha igual a la de firma de este Convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA: REGIMEN TRANSITORIO OPCIONAL DE AYUDAS PARA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE HIJOS DE EMPLEADOS

Durante la vigencia de este Convenio y a partir de la firma del mismo, en sustitución de la ayuda económica por hijo recogida en el Art. 43 de este Convenio, quienes tuvieran hijos o hijas cursando estudios universitarios en el año 2007, podrán optar, para los años 2008, 2009 y 2010 por acogerse al mantenimiento de dicha ayuda de conformidad con las siguientes normas:

1. La ayuda queda condicionada a la realización de los siguientes estudios oficiales, siempre y cuando el hijo o hija pertenezca al núcleo familiar del empleado/a, estando y residiendo habitualmente bajo la dependencia económica del mismo/a:

a)

Enseñanzas Universitarias únicamente de 1er ciclo:	845,02 euros (*)
Enseñanzas Universitarias con 2º ciclo:	938,61 euros (*)

(*) (Se expresan los importes anuales correspondientes a 1 de enero de 2008. Estos importes se actualizarán en 2008, 2009 y 2010 con el IPC definitivo de cada año para la C.A.P.V. publicado por el I.N.E.

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

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

2. Criterios para el reconocimiento y percepción de la ayuda

2.1.-Disfrutarán de estos beneficios dentro de las condiciones que se señalan para percibirlos, los hijos de los empleados en activo, así como los hijos de empleados fallecidos y jubilados.

2.2.-Únicamente se percibirá una ayuda por cada hijo, excepto en lo que se refiere a los hijos afectados de minusvalía parcial física, tal como queda reflejado en el punto artículo 43 del presente Convenio..

2.3.-La cuantía de la ayuda económica será abonada de manera proporcional al tiempo servido, cuando el empleado ingrese o cese al servicio de la Institución durante el transcurso del año.

2.4.-Para los empleados que no presten servicios en jornada completa, la ayuda será de cuantía proporcional a la jornada de trabajo, excepto en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal.

2.5.-Para el reconocimiento de la ayuda económica en las condiciones establecidas, los empleados que se crean con derecho a ella formularán anualmente y durante el mes de

Octubre una declaración de los hijos que se hallen cursando estudios, referida al comienzo del curso en 1º. de Octubre de cada año, en modelo facilitado por la Caja.

2.6.-La Caja podrá comprobar en cualquier momento la veracidad de estas declaraciones, así como exigir la acreditación de manera fehaciente por los empleados de la realidad de los estudios de sus hijos y centro acreditado, en que los realicen. La falta de veracidad de los datos en cualquiera de las declaraciones, además de la pérdida del derecho a la ayuda, podrá llevar aparejada la correspondiente sanción.

2.7.-La ayuda económica para estudios de los hijos de empleados será incompatible con :

- a) Trabajo remunerado del hijo.
- b) Con cualquiera otra clase de beca o ayuda económica similar. En estos casos, los empleados recibirán la diferencia en más que pueda suponer la ayuda económica del Convenio, con el importe de la citada beca o ayuda económica.
- c) En caso de matrimonio entre empleados de la Entidad, no se percibirá ayuda doble sino sencilla.

2.8.- La ayuda de estudios contemplada en esta Disposición Transitoria Quinta, que no podrá extenderse más allá del año 2010, solamente tendrá lugar una vez por cada curso de los que conste los estudios a realizar, es decir, que el importe total de la ayuda será el correspondiente a los años de que conste el período normal de estudios sin repetición de cursos, de tal manera que si se repite curso, en ese año no se percibe la ayuda correspondiente, pero sí se puede volver a percibirla en el año siguiente, caso de pasar al curso superior, y así sucesivamente.

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

2.9.-A los efectos de esta normativa de Ayuda de estudios, se entiende por años de edad los cumplidos dentro del año natural al que corresponda el abono de la misma.

2.10.-El importe que corresponda a cada empleado se satisfará dentro del último trimestre del año.

2.11.-Respetando las normas reglamentarias, la Institución se reserva la facultad de resolver, como mejor estime conveniente, cuantos casos no estén previstos y puedan surgir en el transcurso del tiempo.

2.12.-Si el hijo del empleado estuviera cursando estudios universitarios en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando permanentemente fuera de él, la ayuda para la formación regulada en el punto 1 de esta Disposición Transitoria se incrementará en un 75%.

2.13.-En caso de que el beneficiario sea hijo de familia numerosa, las ayudas reguladas en el punto 1 de la presente Disposición Transitoria serán incrementadas en un 5% en las de categoría general, y en un 10% en las de categoría especial.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA: NUEVA CLASIFICACIÓN DE OFICINAS Y ACTUALES PUESTOS DE DIRECCIÓN DE OFICINAS

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación de oficinas acordado en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio Colectivo, una oficina pasara de estar encuadrada en un “tipo de oficina” a integrarse en un “grupo de oficina” que tuviera asignado un complemento de puesto de menor importe que el establecido en la anterior clasificación de oficinas, a la persona que a la firma del presente Convenio estuviera desempeñando puesto de Dirección de una de estas oficinas se le asignará un complemento personal absorbible por un importe bruto que en cómputo anual compense la indicada diferencia económica generada con la aplicación del nuevo sistema de clasificación de oficinas.

El indicado complemento personal será absorbido por cualesquiera incrementos económicos que se produzcan, cualquiera que sea su clase o naturaleza, con excepción de las actualizaciones anuales que se pacte colectivamente aplicar a los salarios base. Igualmente el referido “complemento personal absorbible” no será consolidable por el mero transcurso del tiempo ni por ninguna otra causa o motivo.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Se acuerda abonar al personal comprendido en el ámbito de este Convenio que al día de la firma del mismo se halle en activo, una gratificación especial voluntaria y por una única vez, que se hará efectiva aprobadas las cuentas anuales de 2007 y tras la firma del presente Convenio Colectivo, por un importe global igual al 0,90% del beneficio neto individual de la Caja en los años 2005, 2006 y 2007. Esta gratificación se hará extensiva a quienes se hallen al día de la firma de este Convenio en situaciones de Incapacidad Temporal, descanso por maternidad, primer año de excedencia por maternidad o por cuidado de familiares, o permiso no retribuido de hasta 6 meses.

Este importe, con un mínimo de 1.500€ para las personas cuyo desempeño efectivo abarque la totalidad de la jornada anual de cada año del referido periodo, se distribuirá en proporción al salario base y complementos de puesto percibidos en el mes anterior al que se efectúe el abono y asimismo en proporción al tiempo efectivamente trabajado por cada persona en los citados años 2005 a 2007, de conformidad con lo establecido en el acuerdo de "Distribución de la gratificación especial voluntaria" de fecha igual a la de firma de este Convenio.