

**CONVENI
COL·LECTIU
CAIXES
D'ESTALVIS**

**2007
2010**

ÍNDEX

Presentació	11
-------------	----

CONVENI COL·LECTIU DE LES CAIXES D'ESTALVIS PER ALS ANYS 2007- 2010

Preàmbul al Conveni Col·lectiu 2003-2006	13
--	----

TÍTOL I

CAPÍTOL PRIMER

Disposicions Generals

Article 1. Determinació de les parts que el concerten i eficàcia general del Conveni Col·lectiu	15
Article 2. Clàusula de manteniment de vigència del Conveni Col·lectiu 2003-2006	15
Article 3. Àmbit personal i funcional	16
Article 4. Àmbit temporal, pròrroga i denúncia	16
Article 5. Àmbit territorial	17
Article 6. Vinculació a la totalitat	17
Article 7. Clàusula de garantia	17

TÍTOL II

CAPÍTOL PRIMER

Organització del treball

Article 8	18
-----------	----

CAPÍTOL SEGON

Drets i deures laborals

Article 9	18
Article 10	18
Article 11	20
Article 12. Assetjament moral en el treball	21
Article 13. Igualtat d'oportunitats en el treball	21

CAPÍTOL TERCER

Del personal

Secció Primera

Clasificació del Personal

Article 14. Naturalesa de les regulacions del present Conveni Col·lectiu en matèria d'estructura professional	22
Article 15. Grups professionals	22
Article 16. Nivells retributius	24
Article 17. Mobilitat i polivalència funcional	24
Article 18. Càrrec de Director General de la Institució	24

Secció Segona

Ingressos i període de prova

Article 19. Ingressos. Norma general	25
Article 20. Període de prova	25

Secció Tercera

Promoció professional

Article 21. Naturalesa de les regulacions del present Conveni Col·lectiu en matèria de promoció professional	26
Article 22. Normes generals	26
Article 23. Promoció per lliure designació	26
Article 24. Promoció per experiència dins del Grup Professional 1	27
Article 25. Promoció per experiència dins del Grup Professional 2	27
Article 26. Promoció per capacitació	28

Secció Quarta

Plantilla

Article 27. Normes generals	29
Article 28. Publicitat de les plantilles i reclamacions	29

CAPÍTOL QUART

Formació Professional

Article 29. Formació i capacitació dels empleats	30
Article 30. Promoció i formació professional en el treball	30

CAPÍTOL CINQUÈ

Jornada, vacances i permisos

Article 31. Jornada i horaris	31
Article 32. Hores extraordinàries	33
Article 33. Hores extraordinàries de caràcter estructural	34
Article 34. Torns de treball	34
Article 35. Vacances anuals	35
Article 36. Descans setmanal i guàrdies	36
Article 37. Treball nocturn	36
Article 38. Permisos	37
Article 39. Permisos sense sou	39

CAPÍTOL SISÈ

Retribucions

Secció Primera

Estructura legal del salari

Article 40. Conceptes salarials	40
---------------------------------	----

Secció Segona

Salari o sou base

Article 41. Escala salarial (salari o sou base)	40
---	----

Secció Tercera

Complements salarials

Article 42. Augments per antiguitat: triennis	44
Article 43. Plus Conveni	45
Article 44. Plus de màquines	46
Article 45. Plus de nocturnitat	46
Article 46. Plus de penositat	46
Article 47. Plus de funcions de finestreta	47
Article 48. Plus de xofers	47
Article 49. Complement de residència	47
Article 50. Pagues estatutàries	48
Article 51. Complements de venciment periòdic superior al mensual	48
Article 52. Proporcionalitat de la meritació	48

Secció Quarta

Conceptes no salarials

Article 53. Efectivitat	48
Article 54. Menyscapte de diners	49
Article 55. Altres conceptes no salarials	49
Article 56. Clàusula especial de desvinculació	50

CAPÍTOL SETÈ

Excedències

Article 57. Excedències	50
--------------------------------	----

CAPÍTOL VUITÈ

Ajudes, préstecs i bestretes

Article 58. Ajuda de Guarderia	54
Article 59. Ajudes per a la formació de fills d'empleats	54
Article 60. Ajuda per a estudis dels empleats	55
Article 61. Bestretes	57
Article 62. Préstec per a adquisició d'habitatge habitual	57
Article 63. Préstec per a canvi d'habitatge habitual	60
Article 64. Préstec social per a atencions diverses	62

CAPÍTOL NOVÈ

Previsió Social

Article 65. Règim general	63
Article 66. Complementos de prestacions i de pensions	63
Article 67. Baixes per malaltia	64
Article 68. Control mèdic	64
Article 69. Incapacitat permanent, gran invalidesa i defunció en acte de servei	65
Article 70. Jubilació: complementos de la pensió de jubilació Norma general	65
Article 71. Jubilació: complementos de la pensió de jubilació Normes especials	67
Article 72. Pensió d'invalidesa: complement a càrrec de les Caixes	68
Article 73. Pensions mínimes de jubilació	68

Article 74. Complementes de pensions de viduïtat, orfanat i en favor de familiars	68
Article 75. Revisió dels complementes de pensions	69
Article 76. Assegurança de vida	69

CAPÍTOL DESE

Premis, faltes i sancions

Article 77. Premis	70
Article 78. Faltes de l'empleat	71
Article 79. Abús d'autoritat	72
Article 80. Assetjament sexual en el treball	73
Article 81. Potestat disciplinària	73
Article 82. Procediment sancionador	73
Article 83. Cancel·lació de faltes i sancions	74
Article 84. Prescripció	74

CAPÍTOL ONZÈ

Normativa bàsica sobre classificació d'oficines

Article 85	74
Article 86	75
Article 87	75
Article 88	75
Article 89	76
Article 90	77
Article 91. Reclassificació	77
Article 92. Diferències retributives	77
Article 93	77
Article 94. Participació dels representants dels treballadors	77

CAPÍTOL DOTZÈ

Mobilitat geogràfica i Comissions de servei

Article 95. Mobilitat	78
Article 96. Comissions de servei	79
Article 97. Personal desplaçat a l'estranger	79

CAPÍTOL TRETZÈ

Disposicions varies

Article 98. Regulació d'ocupació	79
Article 99. Revisions mèdiques	80
Article 100. Uniformes i peces de roba de treball.	80

CAPÍTOL CATORZÈ

Òrgans d'interpretació i representació. Drets sindicals

Article 101. Comissió Mixta Interpretativa	81
Article 102. Comitè Intercentres	82
Article 103. Acumulació d'hores retribuïdes per a l'exercici de funcions de representació	82
Article 104	83

CAPÍTOL QUINZÈ

Article 105. Jubilació obligatòria	83
Article 106. Protecció contra la violència de gènere	83

TÍTOL III

DISPOSICIONS ADDICIONALS I TRANSITÒRIES

DISPOSICIONS ADDICIONALS DEL CONVENI COL·LECTIU 2007-2010

Disposició Addicional Primera. Compromís de creació d'ocupació	85
Disposició Addicional Segona. Comissió d'Igualtat	85
Disposició Addicional Tercera. Comissió de Seguiment Sectorial	86
Disposició Addicional Quarta	86
Disposició Addicional Cinquena	86
Disposició Addicional Sisena	86
Disposició Addicional Setena	87

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA DEL CONVENI COL·LECTIU 2007-2010

Disposició Transitòria Única. Ajuda d'estudis per a empleats	87
---	----

DISPOSICIONS ADDICIONALS DEL CONVENI COL-LECTIU 2003-2006

Disposició addicional primera. Substitució de l'anterior sistema de classificació professional pel nou sistema establert en el present Conveni.	87
Disposició addicional segona. Compromís de creació d'ocupació. DEROGADA	90
Disposició addicional tercera. Utilització preferent del contracte estable de foment de la contractació indefinida en la conversió de la contractació temporal o en la contractació inicial. DEROGADA	90
Disposició addicional quarta. Préstec per a adquisició d'habitatge habitual	91
Disposició addicional cinquena. Préstec social per a atencions diverses	91
Disposició addicional sisena	91
Disposició addicional setena. DEROGADA	91
Disposició addicional vuitena. Declaració sobre Acord intergeneracional d'ocupació	91
Disposició addicional novena. Antic Complement d'ajuda familiar	92
Disposició addicional desena. Servei Militar i Prestació Social Substitutòria	92

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES DEL CONVENI COL-LECTIU 2003-2006

Disposició transitòria primera. Escala salarial que s'ha de extingir DEROGADA	94
Disposició transitòria segona	94
Disposició transitòria tercera. DEROGADA	94
Disposició transitòria quarta. DEROGADA	94
Disposició transitòria cinquena. DEROGADA	94
Disposició transitòria sisena. DEROGADA	95
Disposició transitòria setena	95
Disposició transitòria vuitena. Integració dels actuals Auxiliars en el nou sistema de carrera professional establert en el present Conveni	95
Disposició transitòria novena. Integració dels actuals Oficials Segons en el nou sistema de carrera professional establert en el present Conveni	99
Disposició transitòria desena. Integració dels actuals Oficials Segons de tres anys en el nou sistema de carrera professional establert en el present Conveni	102
Disposició transitòria onzena. Personal de l'antiga Escala Informàtica de la Disposició Addicional i Transitòria Cinquena del XIII Conveni Col·lectiu de les Caixes d'Estalvis	103

Conveni Col·lectiu Caixes d'Estalvis 2007-2010

Disposició transitòria dotzena. Integració de l'actual personal Ajudant d'Estalvi i d'Oficis i Activitats Vàries en el nou sistema de carrera professional establert en el present Conveni	105
Disposició transitòria tretzena. Directors, Sotsdirectors o Interventors d'Oficina existents a l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu	106
Disposició transitòria catorzena	107
Disposició transitòria quinzena	107
Disposició transitòria setzena. Comissió de Carrera i Salari DEROGADA	107
Disposició transitòria dissetena	107
Disposició transitòria divuitena. Complements de pensions per als empleats no afectats pels Convenis Col·lectius	108
Disposició transitòria dinovena. Disposicions de Convenis Col·lectius Precedents. Disposicions addicionals i transitòries Tercera, Setena i Onzena del XIII Conveni Col·lectiu	108

DISPOSICIONS ADDICIONALS I TRANSITÒRIES DEL CONVENI 2003-2006

Disposició addicional i y transitòria primera. Adaptació al nou sistema de carrera professional dels sistemes de promoció professional vigents en les Caixes	110
Disposició addicional i transitòria segona	110

ANNEXOS AL CONVENI COL·LECTIU 2007-2010

ANNEX 1	112
ANNEX 2. ACTA FINAL	113

ANNEX AL CONVENI COL·LECTIU 2003-2006

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

ÍNDEX ALFABÈTIC PER MATÈRIES	121
-------------------------------------	------------

RESUMS

- Ajudes, préstecs i bestretes (I)	132
- Ajudes, préstecs i bestretes (II)	133
- Altres conceptes salarials i conceptes no salarials	134
- Taula salarial	135
- Plus conveni	136
- Mesures de conciliació (I)	137
- Mesures de conciliació (II)	138
- Mesures de conciliació (III)	139

PRESENTACIÓ

El Conveni per a les Caixes d'Estalvis 2003-2006 va ser el primer conveni que, des que el 1982 es va pactar el XIII Conveni Col·lectiu o Estatut d'Empleats de Caixes d'Estalvis (EECE), va abordar de manera integral el conjunt de normes que regulen les relacions laborals del sector. Va ser, doncs, un conveni cridat a marcar un abans i un després en la història laboral de les caixes.

L'elaboració d'un text complet va clarificar i dotar de seguretat jurídica als continguts de convenis anteriors que, de manera successiva, es van acumular al EECE i el van modificar parcialment.

Però aquest model no només té un valor jurídic-instrumental. La discussió del text vigent en el seu conjunt va permetre, en primer lloc, posar al dia el marc de drets laborals bàsics del conjunt de caixes d'estalvis subjectes a aquest Conveni. D'aquesta manera es van millorar els mínims regulats en Conveni en matèria de beneficis socials, jornada, permisos, promoció, conciliació de vida laboral i privada, salaris, etc.

A més, va ser la primera vegada, des de 1982, que el Conveni va recollir i garantir les condicions existents en cada caixa. Això, des d'un punt de vista sindical, suposa una gran millora, ja que reforça la seguretat jurídica d'aquest entramat pseudo-articulat de negociació col·lectiva entre el marc sectorial i el de l'empresa. Així, l'apropament abans al·ludit, es realitza sense menyscapte de les condicions que per sobre de Conveni hi ha en un gran nombre de caixes, fruit, en la seva gran majoria, dels acords d'empresa que per diferents motius s'han anat aconseguint en les dues darreres dècades. D'aquesta manera el Conveni Col·lectiu deixa de ser un marc restrictiu i constrictiu de condicions laborals diferents de les que en ell s'hi regulen, tal i com va ser concebut en el seu moment el XIII Conveni Col·lectiu (EECE).

Finalment, i tant o més important, el Conveni 2003-2006 va permetre abordar un dels majors reptes que teníem plantejat: el desblocatge de la promoció professional, adaptant-la a la nova organització del treball que s'ha anat conformant en el procés de creixement i desenvolupament de les caixes d'estalvis.

En un entorn de treball en el qual preval la polivalència funcional derivada de la creixent diversificació del negoci i de les successives eines per a atendre'l, ja siguin cognitives, relacionals o tecnològiques, es feia necessària una revisió d'un sistema de classificació professional, bàsicament definit mitjançant el paradigma tècnico-administratiu dels anys setanta. Més encara quan la promoció professional dintre d'aquesta classificació tenia greus estrangulaments, quan no era inexistent o discrecional per a àmplies capes de les plantilles.

L'enquadrament de les antigues categories en nivells es va fer reconeixent els drets de les actuals plantilles i la promoció s'assenta sobre tres pilars: l'experiència, la capacitació i l'exercici de funcions de direcció i sots-direcció.

La promoció per experiència suposa una millora retributiva estructural que es projecta no només sobre els treballadors i treballadores que s'incorporin en el futur, sinó també sobre les plantilles actuals, en reconèixer-se els anys de servei ja reportats. D'aquesta manera es restableixen, en part, els equilibris que es van trencar en el XIII Conveni, que CCOO no va firmar.

Els sistemes de promoció per capacitació i acompliment es mantenen i clarifiquen, declarant-se expressament disponibles a la negociació i adaptació a cada caixa, amb la garantia que s'hauran de dur a terme amb la participació dels representants dels treballadors.

El Conveni ara subscrit, per als anys 2007-2010, no només reforça totes aquestes garanties sinó que incorpora nous drets en matèries com la conciliació de la vida personal i laboral, els plans d'igualtat i la protecció contra la violència de gènere.

Un Conveni que millora la capacitat adquisitiva del salari en incorporar l'equivalent a un quart de paga en forma de plus conveni, millora substancialment el préstec per a l'accés a l'habitatge així com l'ajuda per a guarderia i estudis i ens dóna més temps per viure, amb un dia més de permís i tres dijous sense tardes per Nadal.

A continuació presentem el text que recull el contingut del Conveni 2003-2006, actualitzat amb els acords establerts en el subscrit per als anys 2007 a 2010.

Maig de 2008

CONVENI COL·LECTIU DE LES CAIXES D'ESTALVIS PER ALS ANYS 2007 - 2010

PREÀMBUL AL CONVENI COL·LECTIU DE LES CAIXES D'ESTALVIS PER ALS ANYS 2003-2006

La regulació jurídica de les relacions laborals que consideraven els convenis col·lectius que aquest substitueix necessitava una modernització i una racionalització que permetés afrontar, a través d'aquesta norma, les diverses noves necessitats, tant de l'empresa com dels treballadors.

En aquest sentit, interessa destacar que el nou conveni col·lectiu aborda una sèrie de matèries i continguts des d'una perspectiva renovadora i fins i tot innovadora, que esperem que aconseguixi com a resultat una millora global, tant en els àmbits de productivitat de les empreses del sector com en les condicions de vida i treball dels treballadors que hi presten els seus serveis.

Respecte a això, el conveni aborda una regulació enterament nova del sistema de classificació professional a les caixes. Se substitueix així el model anterior, que tenia el seu origen en la vella reglamentació sectorial de l'any 1950, que no s'adaptava ja a la realitat actual del funcionament dels departaments i oficines de les entitats.

Juntament a aquesta nova classificació professional, i com a element complementari, s'estableixen diversos nivells retributius dins cada grup, amb la finalitat no sols de facilitar la promoció econòmica dins del grup, sinó també d'atendre altres factors distints del funcional en la determinació i la progressió de les retribucions.

La nova classificació professional, que pretén atendre tant les necessitats productives de les caixes com la realitat d'unes plantilles d'alta professionalitat i formació, parteix de dues idees centrals. D'una part, la constatada i essencial homogeneïtat entre les distintes funcions que es desenvolupen en l'activitat financera i creditícia pròpia de les caixes, i que queden per això agrupades; i d'una altra, la consideració com a valor en si mateix de la rotació i l'exercici, successiu o simultani, de les diferents funcions que s'enuncien en cada grup professional.

Conveni Col·lectiu Caixes d'Estalvis 2007-2010

Igualment s'ha assumit en el conveni una racionalització de la carrera professional a través de la consolidació i l'extensió dels seus sistemes reglats, i ofereixen al treballador, des d'aquest marc convencional, la possibilitat de desenvolupar una carrera professional des de l'inici de la seva relació laboral fins als nivells més alts regulats en el conveni, per mitjà de l'adquisició d'habilitats a través de l'experiència, de la formació o de l'assumpció de noves responsabilitats o tasques.

Aquestes vies que es determinen en la normativa convencional substitueixen els anteriors sistemes, millorant-los i adaptant-los a les necessitats empresarials i laborals d'aquests temps.

En aquesta mateixa línia s'incorporen nous drets que tendeixen a permetre una millor conciliació de la vida laboral i la familiar o a garantir, reforçant-los, els principis d'igualtat d'oportunitats i de protecció enfront d'eventuals conductes d'assetjament.

Per fi, i en una manifestació, novament, de responsabilitat social en el desenvolupament empresarial i laboral, s'estableixen compromisos de creació d'ocupació i d'estabilitat laboral i s'adeqüen determinats continguts d'aquest conveni per possibilitar-ne el compliment.

TÍTOL I

CAPÍTOL PRIMER

Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts que el concerten i eficàcia general del Conveni Col·lectiu

1. Les parts negociadores del present Conveni Col·lectiu tenen la representació que determina l'article 87.2, en relació amb el 88.1.2n paràgraf del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i són:
 - a) L'Associació de Caixes d'Estalvis per a Relacions Laborals (ACARL), que ostenta estatutàriament la representació de les Caixes com a ocupadores.
 - b) Les organitzacions sindicals (COMFIA de CCOO, FES-UGT, CSICA i CIG), que compten amb la legitimació suficient, en representació dels empleats.
2. El Conveni Col·lectiu és subscrit, d'un costat, per ACARL, i, d'un altre, per les organitzacions sindicals COMFIA-CCOO i CSICA. D'acord amb la representació que aquestes dues organitzacions sindicals ostenten, que abasta el 68,06% de la part social, el present Conveni Col·lectiu és d'eficàcia general.¹

Article 2. Clàusula de manteniment de vigència del Conveni Col·lectiu 2003-2006

Es mantenen en vigor tots els articles del Conveni Col·lectiu per als anys 2003-2006, excepte aquells als quals el present Conveni dóna una nova redacció o deroga expressament.

1

- El XIII Conveni va ser signat per APECA.
- El XIV Conveni va ser signat per CCOO, APECA, SEC i SIB.
- El Pacte Extraestatutari va ser signat per CSI-CA (antigament APECA), SEC, SIB i APECASYC.
- El Conveni 90-91 va ser signat per CCOO, CSI-CA, UGT, SEC, CXTG, SIB i APECASYC (tots els que el van negociar).
- El Conveni 92-94 va ser signat per CCOO, UGT, SEC i SIB.
- El Conveni 95-97 va ser signat per CCOO, UGT i CSI-CSIF.
- El Conveni 1998-2000 va ser signat per CCOO, UGT i CSICA.
- El Conveni 2001-2002 va ser signat per CCOO, UGT i CSICA.
- El Conveni 2003-2006 va ser signat per CCOO, UGT i CSICA.
- El Conveni 2006-2010 va ser signat per CCOO i CSICA.

Article 3. Àmbit personal i funcional

1. El present Conveni Col·lectiu regula les relacions laborals entre les caixes d'estalvis i/o monts de pietat i la Confederació Espanyola de Caixes d'Estalvis, d'una part, i el personal d'aquestes institucions, d'una altra.
2. Queden excloses del present Conveni Col·lectiu, les persones que ho estiguesin de conformitat amb l'art. 1.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març i, en tot cas, de manera expressa, les següents:
 - a) El personal empleat en les obres benèficosocials de les caixes.
 - b) El personal que efectuï treballs de qualsevol naturalesa en explotacions agrícoles, industrials o de serveis de les caixes d'estalvis i, en general, qualsevol altra activitat atípica, en aquest cas es regiran per les normes específiques de cada activitat.
 - c) El personal que presti els seus serveis a les caixes en qualitat d'agent, corresponsal i, en general, mitjançant contracte de comissió o relació anàloga.
 - d) Els qui tinguin la condició de compromissari, conseller general, vocal del Consell d'Administració i altres òrgans de govern, de conformitat amb el que estableix la normativa vigent.
No en seran exclosos els consellers generals representants del personal.
3. El present Conveni Col·lectiu serà igualment d'aplicació als empleats espanyols contractats per les caixes d'estalvis a Espanya, i que estan al seu servei a l'estranger, sense perjudici de les normes d'ordre públic aplicables al lloc de treball.

Article 4. Àmbit temporal, pròrroga i denúncia

Aquest Conveni Col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Butlletí Oficial de l'Estat², sense perjudici d'allò establert per a la revisió salarial en els preceptes del Conveni que regulen aquesta matèria, així com del que

2

- XIII Conveni: anys 1982, 1983 i 1984. Publicat al BOE, núm. 106, de 4 de maig de 1982.

- XIV Conveni: anys 1986 i 1987. Publicat al BOE, núm. 127, de 28 de maig de 1986.

- Pacte Extraestatutari: anys 1988 i 1989. Publicat al BOE, núm. 150, de 23 de juny de 1988.

- Conveni 1990-1991: Publicat al BOE, núm. 140, de 12 de juny de 1990.

- Conveni 1992- 1994: Publicat al BOE, núm. 115, de 13 de maig de 1992.

- Conveni 1995-1997: Publicat al BOE, núm. 59, de 8 de març de 1996.

- Conveni 1998-2000: Publicat al BOE núm. 46, de 23 de febrer de 2000.

- Conveni 2001-2002: Publicat al BOE núm. 210, d'1 de setembre de 2001.

- Conveni 2003-2006: Publicat al BOE núm. 64, de 15 de març de 2004.

- Conveni 2007-2010: Publicat al BOE núm. 287, de 30 de novembre de 2007.

es determina expressament i específicament per a determinades matèries en aquest Conveni, la vigència del qual finalitza el 31 de desembre de 2010.

La present normativa s'entendrà tàcitament prorrogada d'any en any, si no se'n promou una denúncia per qualsevol de les organitzacions legitimades a l'efecte abans dels tres mesos últims del període de vigència o de qualsevol de les seves pròrrogues.

La denúncia es promourà mitjançant una comunicació escrita del sol·licitant a l'altra part, en la qual s'hauran d'especificar les matèries concretes objecte d'una futura negociació.

Article 5. Àmbit territorial

Les disposicions del present Conveni Col·lectiu seran imperatives i d'eficàcia general en tot el territori de l'Estat espanyol.

Article 6. Vinculació a la totalitat

L'articulat del present conveni forma un conjunt unitari. No seran admissibles les interpretacions o aplicacions que, a efectes de jutjar sobre situacions individuals o col·lectives, valorin aïlladament les estipulacions convingudes.

Article 7. Clàusula de garantia

El present Conveni Col·lectiu millora globalment, i en el còmput anual, les relacions laborals existents en les caixes d'estalvis, per la qual cosa les condicions de treball aquí establertes tindran el caràcter de mínimes.

En les caixes es podran fer pactes o acords col·lectius d'adaptació o de millora del Conveni Col·lectiu. Es mantindran les condicions, pactes o acords col·lectius vigents en les caixes en tot el que no s'oposi o sigui incompatible respecte d'allò establert en el present Conveni Col·lectiu. En conseqüència, el nou sistema de classificació professional que s'implanta amb el present conveni, de conformitat amb el que disposa el seu article 14, s'aplicarà respectant les millores existents en matèria de retribucions i promoció professional, inclosa la classificació d'oficines, sense perjudici que, en el seu cas, pugui ser aplicable el que disposa l'article 26.5 de l'Estatut dels treballadors.

TÍTOL II

CAPÍTOL PRIMER

Organització del treball

Article 8

L'organització del treball, en els termes que estableix la legislació vigent, és facultat exclusiva dels òrgans rectors de les caixes i, per delegació d'aquests, del director general, que l'exerciran d'acord amb la finalitat establerta en els Estatuts de les institucions d'estalvi.

En l'exercici de les facultats directives i organitzatives, sotmeses a finalitats institucionals, els òrgans rectors o les persones delegades a l'efecte podran establir les instruccions pertinents per al desenvolupament de l'activitat de la caixa com a entitat financera i social.

Els sistemes de racionalització, mecanització i/o divisió del treball que s'adoptin no podran perjudicar la formació professional que el personal té el dret i el deure de completar i perfeccionar amb la pràctica diària, amb les possibilitats i adequacions actuals.

CAPÍTOL II

Drets i deures laborals

Article 9

Els drets i deures de les entitats i dels seus empleats, establerts en la vigent normativa, s'entendran sempre en estricta relació amb la natura pròpia i l'especificitat dels serveis i finalitats institucionals de les caixes, d'acord amb el principi de la bona fe.

Article 10

1. Els empleats tenen com a drets bàsics, amb el contingut i l'abast que per a cada un dels mateixos disposi la seva específica normativa, els de:

- a) Lliure sindicació
 - b) Negociació col·lectiva
 - c) Adopció de mesures de conflicte col·lectiu
 - d) Vaga
 - e) Reunió
 - f) Participació en les entitats
2. En la relació de treball, els empleats tenen dret:
- a) A l'ocupació efectiva.
 - b) A la promoció i la formació professional en la feina.
 - c) A no ser discriminats per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua dins l'Estat espanyol. Tampoc podran ser discriminats per raó de disminucions físiques, psíquiques o sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.
 - d) A la seva integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals, de tal forma que:
 - L'empleat, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de prevenció de riscos laborals.
 - L'empleat té dret a participar, per mitjà dels seus representants legals al centre de treball, en la inspecció i el control de les mesures que siguin d'observança obligada per l'entitat, si no es compta amb òrgans o centres especialitzats competents en la matèria, segons la legislació vigent.
 - La institució està obligada a facilitar una formació pràctica i adequada en matèria de prevenció de riscos laborals als empleats que contracta, o quan canviïn de lloc de treball o quan hagin d'aplicar una nova tècnica que pugui ocasionar riscos greus per al mateix empleat o per als seus companys o tercers, ja sigui amb serveis propis, ja sigui amb la intervenció dels serveis oficials corresponents.
 - L'empleat està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques quan es facin dins la jornada de treball o en altres hores, però amb el descompte del temps invertit en les pràctiques fetes dins la jornada de treball.
 - Els òrgans interns de la institució competents en matèria de prevenció de riscos laborals i, si no n'hi ha, els representants legals dels empleats, que vegin una probabilitat seriosa i greu d'accident per la inobservança de la legislació aplicable en aquesta matèria, requeriran

per escrit a la institució perquè s'adoptin les mesures oportunes que facin desaparèixer l'estat de risc. Si la petició no fos atesa en el termini de quatre dies, es dirigiran a l'autoritat competent; aquesta, si aprecia les circumstàncies al·legades, mitjançant una resolució fundada, requerirà la institució perquè adopti les mesures de prevenció de riscos laborals apropiades o suspengui les seves activitats a la zona o local de treball o amb el material en perill. També podrà ordenar amb els informes tècnics precisos la paralització immediata de la feina si s'estima un risc d'accident.

- Si el risc d'accident fos imminent, la paralització de les activitats podrà ser acordada per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals o pels representants dels empleats, conforme a allò que estableix la legislació aplicable. Aquest acord serà comunicat immediatament a la institució i a l'autoritat laboral, la qual, en vint-i-quatre hores, anul·larà o ratificarà la paralització acordada.
- e) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat:
Només podran realitzar-se escorcolls sobre la persona de l'empleat, a les seves taquilles i als efectes particulars, quan siguin necessaris per a la protecció del patrimoni de l'entitat i dels altres empleats, dins el centre de treball i en hores de treball. En la seva realització s'ha de respectar al màxim la dignitat i la intimitat de l'empleat i s'ha de comptar amb l'assistència d'un representant legal dels empleats o, en la seva absència del centre de treball, d'un altre empleat, sempre que això sigui possible.³
- f) A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establerta.
- g) A l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte de treball.
- h) A tots els altres que es derivin específicament del contracte de treball.

Article 11

Els empleats tenen com a deures bàsics:

1. Complir amb les obligacions concretes del seu lloc de treball, de conformitat amb les regles de la bona fe i de la diligència.

3

Entenem que, mentre no hi hagi un acord que desenvolupi el que contempla l'article 104 d'aquest conveni, aquestes garanties són aplicables a les noves tecnologies de la comunicació, en particular el correu electrònic.

2. Observar les mesures legals i reglamentàries de prevenció de riscos laborals que s'adoptin.
3. Complir les ordres i instruccions de la direcció en l'exercici regular de les seves facultats.
4. No concórrer amb l'activitat de la institució.
5. Contribuir a la millora de la productivitat.
6. Tots els deures que derivin, si escau, dels respectius contractes de treball.

Article 12. Assetjament moral en el treball

Les caixes d'estalvis es comprometen a promoure l'establiment de les bases indispensables, necessàries i convenients per no tolerar cap tipus de conductes o pràctiques d'assetjament moral en la feina.

Article 13. Igualtat d'oportunitats en el treball

Les parts signants del present Conveni Col·lectiu es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats en el treball. D'aquesta manera les entitats han de promoure pràctiques i conductes encaminades a afavorir la conciliació de la vida laboral i la familiar i a evitar la discriminació dels seus empleats per raons de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua dins l'Estat espanyol.

Tampoc podran ser discriminats els empleats per raons de disminucions físiques, psíquiques o sensorials, sempre que es trobin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.

S'ha de posar especial atenció en matèria d'accés i estabilitat en l'ocupació, la formació i la promoció professional, així com en la retribució i la conciliació de la vida laboral i la familiar.

CAPÍTOL III

Del personal

Secció Primera Classificació del personal

Article 14. Naturalesa de les regulacions del present Conveni Col·lectiu en matèria d'estructura professional

A l'empara del que preveu l'article 22.1 de l'Estatut dels treballadors o de la norma que ho reguli, les parts consideren que les disposicions pactades en el present Conveni Col·lectiu sobre classificació professional constitueixen un conjunt normatiu unitari i complet i, en conseqüència, convenen a atribuir-li la naturalesa de font única i exclusiva d'ordenació en aquestes matèries, tenint en compte el que preveu l'article 7 d'aquest Conveni Col·lectiu.

Article 15. Grups professionals

1. Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni es classificaran en grups professionals, agrupant en ells les funcions que es consideren homogènies, sense perjudici del major o menor grau d'autonomia i responsabilitat en l'exercici de les mateixes.
2. El personal de les caixes es classifica en dos grups professionals:

Grup professional 1. S'integren en aquest grup professional els qui, estant inclosos dins l'àmbit d'aplicació del present Conveni Col·lectiu, estiguin, a la vegada, vinculats directament amb l'activitat financera, creditícia i qualsevol altra específica de les caixes d'estalvis i exerceixin funcions o treballs de direcció, executives, de coordinació, d'assessorament tècnic o professional, comercials, tècniques, de gestió o administratives.

L'empleat que es designi per realitzar habitualment les funcions de direcció d'oficina o departament o superiors accedirà, com a mínim, al Nivell VII, en els termes i terminis que corresponguin, conforme s'especifica en aquest conveni.

Grup professional 2. S'integren en aquest grup professional els qui exerceixin funcions o realitzin feines o serveis propis d'oficis o d'especialitats, per als quals no es requereixi qualificació, aliens a l'activitat financera, creditícia i qualsevol altra específica de les caixes d'estalvis, com són consergeria, vigilància, neteja, atenció telefònica, conservació i manteniment i altres serveis de naturalesa similar o anàloga. Aquest personal realitzarà, amb prevalença, les tasques pròpies del seu ofici.

3. Les funcions descrites per a cada grup són merament enunciatives, i es podran assignar funcions similars o accessòries a les descrites.
4. Amb independència de l'acte de classificació que, d'acord amb els grups professionals, s'efectuï, el personal de les caixes d'estalvis es diferenciarà, per raó del termini del seu contracte, en personal fix o de plantilla i personal de durada determinada o temporal.⁴

Personal fix o de plantilla és el contractat per temps indefinit. Els contractats a temps parcial poden ser, de conformitat amb els termes del seu contracte, personal fix.

Personal contractat per temps determinat serà aquell el contracte del qual tingui una durada limitada, d'acord, entre altres, amb els següents supòsits:

- a) Quan es contracti el treballador per a la realització d'obra o servei determinat.
- b) Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excés de feina o raons de temporada així ho exigeixin, fins i tot si es tracta de l'activitat normal de l'empresa.
- c) Quan es contracti per substituir treballadors amb dret a reserva de lloc de treball.
- d) Quan es contracti el treballador per fer pràctiques o per formar-se.
- e) Quan es contracti, amb caràcter temporal, treballadors afectes a mesures afavoridores de la seva col·locació, com treballadors d'edat avançada, treballadors amb capacitat laboral disminuïda, desocupats i treballadors demandants de la primera ocupació.

⁴

La diferenciació entre treballadors fixos, o de plantilla, i treballadors amb contractes de durada determinada, o temporals, no pot suposar cap discriminació de condicions de treball tal com ha quedat àmpliament recollit a la jurisprudència del Tribunal Suprem a instàncies de conflictes col·lectius promoguts per CCOO (Bancaixa, 12-11-93, rec. 2812/92; La Caixa, 23-03-94, rec. 1625/92; Caixa de Catalunya, 15-07-94, rec. 369/93, i C. General de Granada, 16-09-94, rec. 1980/93), en què s'han declarat il·legals les pràctiques empresarials de no considerar l'antiguitat, als treballadors, pel període de contractació temporal que en cada cas hagi existit, per a l'aplicació del conjunt de condicions laborals.

Article 16. Nivells retributius.

Dins de cada grup professional existiran diversos nivells retributius, en funció de les circumstàncies que requereixin o aconsellin una retribució diferenciada respecte al nivell retributiu inferior i de forma que es permeti un adequat desenvolupament de la carrera professional prevista en aquest Conveni Col·lectiu.

- Dins el Grup professional 1 existiran 13 nivells retributius, denominats amb els ordinals I a XIII.
- Dins el Grup professional 2 existiran 5 nivells retributius, denominats amb els ordinals I a V.

Article 17. Mobilitat i polivalència funcional.

1. El personal de les caixes podrà ser adscrit, simultàniament o successivament, a la realització de qualsevol de les funcions que integren el seu grup professional, amb les condicions que s'estableixen en el present conveni.

No serà precís exercir la totalitat de funcions que estan descrites en cada grup professional.

2. Sense perjudici de la polivalència funcional determinada en el present Conveni Col·lectiu, als empleats que exercint funcions de direcció d'oficines o departaments o superiors, deixessin d'exercir l'esmentada funció, no se'ls podrà encomanar, quan finalitzin aquestes funcions, la realització, amb caràcter prevalent, de funcions administratives bàsiques, com arxiu, realització de còpies, atenció exclusiva de tasques administratives de caixa o altres de bàsiques similars, sense que això impliqui que no puguin realitzar-les, juntament amb altres de distinta naturalesa i corresponents al seu grup professional, conforme al que s'estableix en el present Conveni Col·lectiu.

Article 18. Càrrec de director general de la institució

El director general de la institució serà nomenat conforme als estatuts de cada entitat i a la normativa de les caixes d'estalvis.

Secció Segona

Ingressos i períodes de prova

Article 19. Ingressos. Norma general

A les entitats els correspon la facultat d'elegir el seu personal per raó de la seva especialitat, professió o ofici i, a més a més, aquest personal haurà de superar les proves que, si escau, s'estableixin a l'efecte.

Les convocatòries d'oposicions de caràcter general i públic es comunicaran al Comitè d'empresa i als delegats de personal, si escau.

Article 20. Període de prova

1. Podrà concertar-se per escrit un període de prova, la durada del qual no excedirà de la prevista en la normativa laboral vigent en cada cas, sense perjudici del que estableix la Disposició Addicional Quarta del present Conveni Col·lectiu.

L'ocupador i l'empleat estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixin l'objecte de la prova.

2. Durant el període de prova, l'empleat tindrà els drets i obligacions corresponents al grup professional i al lloc de treball que exerceixi, com si fos de plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.
3. Transcorregut el període de prova, sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte serà plenament efectiu i es computarà el temps dels serveis presats en l'antiguitat de l'empleat en la institució.

La situació d'incapacitat temporal que afecti l'empleat durant el període de prova n'interromp el còmput sempre que es produeixi un acord entre ambdues parts.

Promoció professional

Article 21. Naturalesa de les regulacions del present Conveni Col·lectiu en matèria de promoció professional.

De conformitat amb el que estableix l'Estatut dels treballadors, la regulació sobre la promoció i els ascensos dins el sistema de classificació professional es produirà conforme al que estableix el present Conveni Col·lectiu.⁵

No obstant l'anterior, en l'àmbit de cada caixa d'estalvis, mitjançant acord amb la representació dels treballadors, es podran regular o establir sistemes de promoció professional substitutius o complementaris, distints de l'establert en aquesta secció.

Article 22. Normes generals

1. La promoció professional o econòmica dins el sistema de classificació professional establert en aquest Conveni Col·lectiu es produirà tenint en compte els criteris d'experiència, mèrits i formació del treballador, així com les facultats organitzatives de l'empresa.

Sense perjudici d'allò que s'ha establert amb caràcter general en el paràgraf anterior, s'estableixen els següents sistemes de promoció:

- Per lliure designació
- Per mutu acord entre el treballador i l'empresa
- Per experiència
- Per capacitat
- Pel sistema de classificació d'oficines

2. Els augments per ascens es meritiran des de la data de la prestació efectiva dels serveis en el nou nivell.

Article 23. Promoció per lliure designació

Es podrà promocionar lliurement a qualsevol empleat a un grup professional o nivell superior per decisió de la caixa.

5

Per a una ampliació de la normativa sobre els ascensos, consulteu la Disposició addicional i transitòria tercera del XIII Conveni, continguda en la DT 19a del Conveni 2003-2006.

Article 24. Promoció per experiència dins el Grup professional 1

1. Dins el Grup 1, es promocionarà i es computarà el temps de permanència en cada nivell de la següent manera:
 - a) El personal que tingui reconegut el Nivell XIII promocionarà al Nivell XII un cop transcorreguts nou mesos de permanència en l'esmentat Nivell XIII, a la caixa.
 - b) El personal que tingui reconegut el Nivell XII promocionarà al Nivell XI un cop transcorreguts tres anys i tres mesos de permanència en l'esmentat Nivell XII, a la caixa.
 - c) El personal que tingui reconegut el Nivell XI promocionarà al Nivell X un cop transcorreguts set anys de permanència en l'esmentat Nivell XI, a la caixa.
 - d) El personal que tingui reconegut el Nivell X promocionarà al Nivell IX un cop transcorreguts quatre anys de permanència en l'esmentat Nivell X, a la caixa.
 - e) El personal que tingui reconegut el Nivell IX promocionarà al Nivell VIII un cop transcorreguts quatre anys de permanència en l'esmentat Nivell IX, a la caixa.

S'inclouran dins d'aquest concepte de permanència els supòsits d'excedència forçosa i de suspensió amb reserva de lloc de treball.

Els períodes de permanència en cadascun dels nivells a què es refereix el present article, per assolir el superior, no es tindran en compte a efectes d'increment per antiguitat (triennis).

Article 25. Promoció per experiència dins el Grup professional 2

Dins el Grup 2, es promocionarà i es computarà el temps de permanència en cada nivell de la manera següent:

- a) El personal que tingui reconegut el Nivell V promocionarà al Nivell IV un cop transcorreguts dos anys de permanència en l'esmentat Nivell V, a la caixa.
- b) El personal que tingui reconegut el Nivell IV promocionarà al Nivell III un cop transcorreguts tres anys de permanència en l'esmentat Nivell IV, a la caixa.
- c) El personal que tingui reconegut el Nivell III promocionarà al Nivell II un cop transcorreguts tres anys de permanència en l'esmentat Nivell III, a la caixa.

S'inclouran dins d'aquest concepte de permanència els supòsits d'excedència forçosa i de suspensió amb reserva de lloc de treball.

Els períodes de permanència en cadascun dels nivells a què es refereix el present article, per assolir el superior, no es tindrà en compte a efectes d'increment per antiguitat (triennis).

Article 26. Promoció per capacitació.

1. Ascendiran per convocatòria d'oposicions, cada tres anys, un mínim de:
 - 3% del total de la plantilla dels nivells XIII, XII i XI al Nivell X.
 - 3% del total de la plantilla dels nivells XIII, XII i XI al Nivell VIII.
2. A les convocatòries d'aquestes oposicions hi podran concórrer tots els empleats fixos amb almenys dos anys d'antiguitat en l'entitat.
3. La determinació del nombre de places a cobrir es calcularà aplicant els percentatges requerits en el punt u sobre el total de plantilla adscrita als nivells XIII, XII i XI al 31 de desembre de l'any anterior al de la realització de les proves.
4. Les convocatòries d'aquestes proves han de ser acordades per cada caixa, que ha de designar un tribunal en la composició del qual estarà inclosa l'oportuna representació laboral.
La indicada representació laboral s'establirà de la manera següent:
 - Les institucions designaran un empleat del Grup professional 1 i de nivell igual o superior al V de la pròpia plantilla per als exàmens, d'entre una terna que proposi el Comitè Intercentres, el Comitè d'Empresa o els delegats de personal si no hi ha comitès.
 - Aquest tribunal s'ocuparà de jutjar els exàmens de totes les places que es convoquin, i la seva funció és garantir el compliment de les normes de la convocatòria en tot el procés de selecció.
5. El sistema de promoció professional per capacitació és disponible en cada caixa mitjançant acord, substitutiu o complementari de l'establert en el present article, amb la representació dels treballadors.

Secció Quarta

Plantilla

Article 27. Normes generals

La plantilla es fixarà segons les necessitats i l'organització de cada entitat i es precisarà, a més, la de cada sucursal i dependència, concretant al personal en els seus diferents grups i nivells.

Article 28. Publicitat de les plantilles i reclamacions

1. Cada institució publicarà anualment la seva plantilla, la classificació de sucursals i la relació del personal. Aquesta relació, que es donarà a conèixer als interessats abans de l'1 de març, expressarà les dades següents: edat, grup i nivell, anys de servei en el nivell i en l'entitat, salari base i destinació.

La plantilla serà comunicada als representants legals dels empleats, que observaran el degut sigil professional.

2. Dins el termini de seixanta dies naturals següents a la data indicada en l'apartat anterior, el personal podrà fer, davant la direcció de l'entitat, les observacions que cregui oportunes en defensa dels drets que puguin ser-li desconeguts en aquella relació.

Les institucions resoldran el que correspongui en relació a les reclamacions plantejades en el termini de trenta dies naturals.

Formació professional

Article 29. Formació i capacitació dels empleats

1. Atesa la constant evolució de les tècniques a aplicar per les entitats d'estalvi en el desenvolupament de les funcions que els estan encomanades, es considera d'interès per potenciar al màxim els recursos humans de què disposen, l'assistència del personal a escoles de formació i capacitació professional, en coordinació amb l'Escola Superior de Caixes d'Estalvis, o bé l'assistència del personal de les caixes a la l'esmentada Escola Superior.
2. Les caixes podran celebrar convenis amb l'Institut Nacional d'Ocupació per a la formació i la capacitació del seu personal, així com en matèria professional especialitzada amb l'Escola Superior de Caixes d'Estalvis o, en matèria sociolaboral i en l'esfera de la seva competència estatutària, amb l'ACARL.

Article 30. Promoció i formació professional en el treball

Els empleats tindran dret:

- a) A gaudir dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a elegir torn de treball, d'entre els que hi hagués establert el departament o secció a què pertanyi l'empleat, si aquest és el règim insauretat en l'entitat, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

CAPÍTOL V

Jornada, vacances i permisos

Article 31. Jornada i horaris

1. Extensió de la jornada: s'acorda establir una jornada anual de 1.680 hores de treball efectiu, de les quals quinze es destinaran a la formació, temps de treball aquest, que s'estableix en funció de les retribucions recollides en el Capítol VI del present Conveni, sense perjudici del que estableix el punt 6 d'aquest article.⁶

Es respectaran les jornades que, en el còmput anual, fossin inferiors a l'establerta en aquest conveni, i serà necessari acomodar el còmput de la jornada particular de cada institució al marc horari fixat en la present regulació, i es garantirà, en qualsevol cas, el servei en la tarda laborable, tenint en compte els límits dins els quals està compresa la prestació laboral.

No s'ha de produir reducció de jornada anual en aquells casos d'entitats amb jornades inferiors a l'establerta amb caràcter general en aquest apartat.

2. Horari: Per al compliment de la jornada de treball anual anteriorment assenyalada, l'horari de cada entitat estarà comprès dintre dels límits que a continuació s'assenyalen:

2.1. En el període entre l'1 d'octubre i el 30 d'abril:

- Dilluns, dimarts, dimecres i divendres: De vuit a quinze hores.
- Dijous: De vuit a catorze trenta i de setze trenta a vint hores.

S'acorda la festa de les tardes dels dos últims dijous del mes de desembre i de la tarda del primer dijous de gener, tret que s'estableixin altres dates en acord col·lectiu d'empresa amb més del 50% de la representació dels treballadors. Per excepció, durant l'any 2007 es lliuraran únicament les tardes dels dos últims dijous del mes de Desembre, excepte allò establert en acord col·lectiu d'empresa al que s'hagi arribat amb la mateixa majoria.

6

- XIII Conveni col·lectiu (1982): 1.768 hores.
 - XIV Conveni col·lectiu (1986): 1.716 hores 15 minuts.
 - Pacte extraestatutari (1988): 1.700 hores.
 - Conveni 90-91: 1.700 hores.
 - Conveni 92-94: 1.680 hores, de les quals 15 seran de formació.

Durant aquests tres dijous l'horari serà de 8 a 15 hores, tret que en aquests dijous, per raó de la singularitat de les dates, s'apliquin horaris reduïts.

- 2.2. En el període entre l'1 de maig i el 30 de setembre: de dilluns a divendres de vuit a quinze hores.

Queda exclòs d'aquest horari el personal directiu i el personal col·laborador a les seves ordres immediates que per circumstàncies específiques es consideri necessari per a treballs administratius o de simples desplaçaments.

Així mateix, s'exceptua el dia que l'Entitat tanqui el seu exercici econòmic, que prestarà la seva col·laboració el personal destinat a aquest efecte.

- 3. Coincidència del dijous en festiu:** la coincidència en festiu del dijous laborable no comportarà reducció de la jornada laboral anual. Si escau, la redistribució de l'horari resultant s'ha de fer dins dels límits horaris establerts en l'apartat anterior.
- 4. Tarda del Dijous Sant:** sense perjudici de la jornada anual pactada en el present article, la tarda del Dijous Sant serà considerada com a no laborable per als empleats de les caixes d'estalvis.
- 5. Dissabte Sant:** així mateix, i sense perjudici de la jornada anual pactada en el present article, el Dissabte Sant serà festiu per als empleats de les caixes d'estalvis.
6. El personal vinculat a les caixes d'estalvis per contractes temporals, a temps parcial, en pràctiques o per a la formació s'ha de regir, en matèria de jornada i horari, pel que estableix el seu contracte individual, contemplant els límits de jornada anual i d'horari pactats en el Conveni.
- Així mateix, i respectant en tot cas la jornada anual pactada, el règim d'horari del personal adscrit als serveis d'informàtica, consergeria, vigilància, porteria i, en general, el de treball a torns, s'ha de regir per les seves jornades especials.
- 7. Jornades singulars:** les caixes poden establir jornades singulars sempre que així s'acordi entre les parts afectades, sense que en cap cas excedeixin els límits fixats en el punt 1 anterior, i tenint en compte la jornada que es pacta en el present conveni. Aquestes jornades singulars podran establir-se en els següents supòsits:

- Estranger.
- Oficina de canvi de moneda.
- Tresoreria.
- Mercat de capitals.
- Target.
- Oficines en llocs de trànsit de personal intens en què, per la seva pròpia naturalesa, els serveis generals de les caixes en horari distint de l'habitual trobin la seva justificació: ports, aeroports, llocs fronterers, grans estacions de ferrocarril, grans centres comercials i grans centres hospitalaris.⁷

Article 32. Hores extraordinàries

El càlcul de l'import de les hores extraordinàries s'efectuarà d'acord amb la normativa vigent, tenint en compte les normes següents:

1. Es prohibeix realitzar hores extraordinàries als menors de divuit anys.
2. Cada hora de treball que es realitzi sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball s'abonarà amb un increment del 75% sobre el salari que correspondria a cada hora ordinària.
3. No es tindrà en compte, per al còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.
4. Al marge del que assenyala l'apartat anterior, el nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a l'establert legalment en cada moment.
5. La realització d'hores extraordinàries es registrarà dia a dia i es totalitzarà setmanalment.
6. Es prohibeix la realització d'hores extraordinàries en el període nocturn.
7. La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària.

7

Veure, a l'Annex 2 del Conveni 2007-2010, l'acord 2n de l'Acta final sobre jornades singulars.

Article 33. Hores extraordinàries de caràcter estructural

1. Les parts acorden qualificar com a hores extraordinàries de caràcter estructural les que es relacionen a continuació:
 - Cobrir períodes punta de treball per canvi tecnològic durant els dos primers mesos.
 - Substitució d'absències imprevistes.
 - Incidència de caràcter extraordinari en el manteniment d'equips i instal·lacions.
 - Caiguda del sistema informàtic.
 - Les realitzades amb motiu del tancament de cada exercici anual.

Aquestes hores han de tenir el règim jurídic que es deriva de les normes a elles aplicables.

2. En allò referent a la cotització a la Seguretat Social per aquestes hores extraordinàries de caràcter estructural, s'estarà a allò establert en cada moment per les disposicions de caràcter general que regulen aquesta matèria.

Article 34. Torns de treball

1. De conformitat amb les normes establertes, les caixes podran implantar torns de treball de tarda o de nit, fora de l'horari normal, sense que aquests torns sobrepassin en cap cas la jornada màxima que estigui fixada per a la resta del personal de la mateixa caixa.

Les plantilles d'aquests torns podran ser dotades amb el personal contractat expressament per a un torn determinat o bé en règim de torns per rotació.

2. En el cas de torns per rotació, aquests han de ser programats per a un període mínim de tres mesos, de forma que qualsevol empleat no repeteixi el torn fins que hagi completat el cicle la totalitat de la plantilla subjecta a torn.

Els canvis o modificacions que poguessin fer-se en la programació prevista hauran de conèixer-los els interessats amb una antelació mínima de deu dies hàbils, excepte en casos de força major.

Article 35. Vacances anuals

1. A partir de l'1 de gener de 2004, tot el personal de les caixes d'estalvis gaudirà de 25 dies hàbils de vacances retribuïdes, sigui quin sigui el seu nivell, mantenint el seu règim actual aquells empleats que per contracte individual o per pacte col·lectiu gaudissin d'un nombre superior de dies de vacances. A aquests efectes els dissabtes es consideraran no hàbils.⁸

El personal que presti serveis a les Illes Canàries tindrà dos dies hàbils més de vacances.

En tot cas, la caixa i l'empleat podran convenir la divisió en dos del període de vacances.

2. El període hàbil per gaudir de vacances serà el comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre.

Les entitats establiran per a cada oficina el quadre del personal afecte a elles tenint cura que els serveis quedin degudament coberts i procurant atendre els desitjos d'aquell; en els torns de vacances, els empleats amb responsabilitats familiars tenen preferència a que les seves coincideixin amb els períodes de vacances escolars i, dins aquesta situació, o si no hi hagués empleats en ella, es resoldrà la preferència, dins el nivell, a favor dels qui tinguin major antiguitat en la institució. La preferència a favor dels empleats amb responsabilitats familiars no implica l'elecció d'un torn determinat, sinó, únicament, que les seves vacances es gaudeixin dins dels límits del període de vacances escolars; respectant aquest requisit, l'elecció del torn concret dins de l'esmentat període es resoldrà en favor de la major antiguitat en l'entitat dins de cada nivell, encara que els empleats sol·licitants no tinguin responsabilitats familiars.

3. El personal de les caixes coneixerà les dates en què li correspongui les vacances, almenys, dos mesos abans del seu començament; si no existís acord entre les parts, la jurisdicció competent, de conformitat amb el procediment establert a l'efecte, fixarà la data que correspongui.

Complet el preavis de dos mesos d'antelació a què es refereix el paràgraf anterior, l'acord sobre el calendari de vacances serà executiu, i no se suspendrà aquesta executivitat pel sol anunci de la intenció de reclamar davant de la jurisdicció competent, ni per interposició de la demanda davant ella, sinó només per sentència en contrari.

8

Veure, a l'Annex 2 del Conveni 2007-2010, l'acord 4t de l'Acta Final, sobre dies addicionals de lliure disposició.

Article 36. Descans setmanal i guàrdies

1. Els empleats tindran dret a un descans setmanal de dia i mig ininterromput, que, com a regla general, comprendrà la tarda del dissabte o, en el seu cas, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge, sense perjudici del règim de descans específic que s'acordi o s'estableixi per contracte individual de treball.
2. En els diumenges i dies festius el personal adscrit als serveis de consergeria i vigilància, farà guàrdia per l'ordre que estableixi la direcció de l'entitat. Les guàrdies seran sempre de vuit hores o de la diferència entre les hores treballades en funcions pròpies de la seva tasca i el límit de vuit hores. Durant elles, el personal estarà obligat a realitzar, excepte els diumenges i festius, els treballs propis de la seva condició. A qui presti guàrdia en diumenge o festa laboral, el descans setmanal compensatori se li concedirà en un dia que no sigui dissabte.

A cada empleat de l'esmentat grup se li anotarà el temps de les guàrdies que realitzi, que seran sempre de vuit hores, i el que excedeixi de la jornada normal dels demés empleats. Aquest personal tindrà dret que se li concedeixi un dia addicional de descans, quan el temps anotat abasti, per acumulació dels excessos, un nombre d'hores equivalent al de la jornada normal, o a que mensualment se li aboni la part proporcional del seu sou i dels seus triennis meritats que corresponguin estrictament a l'excés de temps treballat. L'opció entre les dues formes de compensació assenyalades correspondrà a l'empleat, que l'exercirà una sola vegada per al període de vigència del conveni; l'esmentada opció es refereix, únicament i exclusivament, al mateix temps d'excés sobre la jornada normal i la de les pròpies guàrdies i no al descans compensatori per guàrdies, respecte del qual haurà d'estar-se a allò que disposa el paràgraf anterior d'aquest apartat.

Als vigilants nocturns, que seguiran amb la jornada de vuit hores, se'ls abonarà mensualment la part proporcional dels seus sous i dels seus triennis meritats, que correspondran estrictament al temps de treball.

Article 37. Treball nocturn

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, tret que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindrà una retribució específica incrementada de conformitat amb el que preveu l'article 45 del present Conveni Col·lectiu.

Article 38. Permisos

1. L'empleat, amb avís i justificació previs, pot absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pels temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Tres dies hàbils en els casos de naixement de fills o mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari dels parents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat.⁹ En aquest cas, quan, per aquest motiu, l'empleat necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà dos dies naturals.
- c) Dos dies per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents de segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.
- d) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'ha d'actuar d'acord amb el que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
 Quan el compliment del deure abans referit comporti la impossibilitat de la prestació de la feina deguda en més del vint per cent de les hores laborals, en un període de tres mesos, l'entitat podrà passar l'empleat afectat a la situació d'excedència forçosa.
 En el cas que l'empleat, per compliment del deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari a què tingüés dret en l'entitat.
- f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
- g) Les empleades, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. També, per la seva voluntat, poden substituir aquest dret per una reducció de mitja hora en la jornada normal. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en el cas que tots dos treballin.

9

Primer grau: pares i fills del treballador (consanguinitat) o del seu cònjuge (afinitat)

Segon grau: germans, avis i néts del treballador (consanguinitat) o del seu cònjuge (afinitat).

Si en el moment de la seva reincorporació del període de maternitat, manifestés la seva voluntat expressa de no utilitzar el dret que li assisteix a una hora d'absència del treball, podrà optar per gaudir un permís de deu dies naturals a continuació de la baixa per maternitat, més cinc dies hàbils, sense possibilitat d'acumulació als anteriors, a gaudir durant els primers dotze mesos de vida del fill a comptar des de la data de naixement d'aquest. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en cas que tots dos treballin, i sempre que aquell que ho elegeixi hagi gaudit d'almenys una part del permís de maternitat/paternitat.¹⁰

- h) Els qui, per raons de guarda legal, tinguin a la seva cura directa algun menor de sis anys o un disminuït físic o psíquic que no exerceixi una altra activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre un mínim d'un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no ocupi activitat retribuïda, així com qui hagi de tenir cura d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat per les mateixes raons i amb els mateixos requisits.

En aquests supòsits es facilitarà l'accés a les activitats formatives.

2. Sense perjudici de l'apartat anterior, les Caixes podran concedir en casos extraordinaris i degudament acreditats permisos pel nombre de dies necessaris, avís i justificació previs, sempre que no excedeixin de deu a l'any.

10

La Llei 12/2001, de 9 de juliol, de Reforma del Mercat de Treball, en la seva Disposició addicional vuitena, afegeix el següent nou paràgraf a l'article 37 del Estatut dels treballadors:

"En els casos de naixements de fills prematurs o, que per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari."

Article 39. Permisos sense sou

No obstant allò previst en l'article anterior, en casos extraordinaris i degudament justificats, les caixes podran concedir permisos sense sou per un màxim de sis mesos. L'empleat ha de formular la seva sol·licitud a l'entitat amb un mínim de set dies d'antelació a la data de començament del permís sol·licitat. Aquest permís podrà gaudir-se una sola vegada cada quatre anys.

Dins dels supòsits als quals es refereix el primer paràgraf d'aquest article, el personal amb més de dos anys de servei efectiu a la Caixa, i que ho sol·liciti, se li concediran els permisos no retribuïts que es relacionen tot seguit:

- D'una setmana a un mes per necessitats familiars degudament acreditades, entre les quals s'entendrà inclòs, entre d'altres, l'adopció a l'estranger i el tractament per tècniques de reproducció assistida, podent ampliar-se fins a sis mesos per accident o malaltia greu de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís no es podrà sol·licitar més d'una vegada cada dos anys.
- D'una setmana fins a sis mesos per hospitalització o cures pal·liatives de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. En aquests casos no s'exigiran els dos anys de servei efectiu a l'empresa i es podrà sol·licitar tantes vegades com es produeixin les causes degudament acreditades. En els dos supòsits anteriors es facilitarà l'accés a les activitats formatives.
- Entre un i sis mesos per finalitzar estudis superiors o doctorats.

Finalitzat el període de permís, es portarà a terme la reincorporació l'endemà de la seva finalització.

CAPÍTOL VI

Retribucions

Secció Primera **Estructura legal del salari**

Article 40. Conceptes salarials

L'estructura legal del salari a les caixes d'estalvis quedarà composta de la forma següent:

- a) Sou o salari base.
- b) Complementes del salari base:
 - 1. Antiguitat.
 - 2. Complementes de lloc de treball.
 - 3. Complementes de qualitat i quantitat de treball.
 - 4. Pagues estatutàries: d'estímul a la producció i de participació en els beneficis dels resultats administratius.
 - 5. Altres complementes de venciment periòdic superior al mes.
 - 6. Plus de residència.

Secció Segona **Salari o sou base**

Article 41. Escala salarial (salari o sou base)¹¹

Any 2007

- 1. L'escala salarial anual vigent a 31 de desembre de 2006, referida a dotze mensualitats, que es recull en l'Annex I del present Conveni, s'incrementarà en el 2% (IPC estimat pel govern de l'Estat espanyol per al 2007), amb efectes a partir de l'1 de gener de 2007, i per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2007.
- 2. *Revisió salarial:* En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) publicat per l'INE, registrés el 31 de desembre de 2007 un increment superior a l'IPC a què es refereix el punt 1 d'aquest article, sobre 31 de desembre de 2006, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat es constati oficialment aquesta circum-

tància, l'excés sobre l'indicat índex, amb efectes des de l'1 de gener de 2007, girant tal increment sobre la taula salarial vigent a 31 de desembre de 2006, i servint, per tant, com base de càlcul per a l'increment salarial de l'any 2008.

La present revisió, si es produeix, girarà, també si escau, sobre el plus de funcions de finestreta, plus de xofers i la quantia variable per nivell retributiu del plus conveni.

3. *Clàusula de garantia:* Es garanteixen en totes les caixes les quantitats anuals absolutes que resulten per a cada nivell retributiu, com a conseqüència de l'increment percentual de l'IPC real per a 2007, d'acord amb el que estableixen els números 1 i 2, si escau, aplicat sobre les mensualitats i gratificacions previstes en aquest conveni.

11

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

(*) La Comissió negociadora després del XIII Conveni no es va constituir formalment fins l'any 1986, per la qual cosa els acords per al 1985 es van adoptar l'any següent.

(**) Els anys 1988-1989 no hi va haver conveni estatutari, sinó un d'eficàcia limitada i múltiples acords, caixa a caixa, d'aplicació del mateix.

Any 2008

4. L'escala salarial anual vigent a 31 de desembre de 2007, referida a dotze mensualitats, s'incrementarà segons l'IPC estimat pel govern de l'Estat espanyol per al 2008, amb efectes a partir de l'1 de gener d'aquest any, i per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2008.
5. *Revisió salarial:* En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) publicat per l'INE, registrés a 31 de desembre de 2008 un increment superior a l'IPC a què es refereix el punt 4 d'aquest article, sobre 31 de desembre de 2007, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància, l'excés sobre l'indicat índex, amb efectes des de l'1 de gener de 2008. Aquest increment s'ha de calcular sobre la taula salarial vigent a 31 de desembre de 2007, i servirà, per consegüent, com a base de càlcul per a l'increment salarial de l'any 2009.

La present revisió, si es produeix, s'ha de referir, també si escau, sobre el plus de funcions de finestreta, plus de xofers i la quantia variable per nivell retributiu del plus conveni

6. *Clàusula de garantia:* Es garanteixen en totes les caixes les quantitats anuals absolutes que resulten per a cada nivell retributiu, com a conseqüència de l'increment percentual de l'IPC real per al 2008, d'acord amb el que estableixen els números 4 i 5 si escau, aplicat sobre les mensualitats i gratificacions previstes en aquest conveni.

Any 2009

7. L'escala salarial anual vigent a 31 de desembre de 2008, referida a dotze mensualitats, s'incrementarà segons l'IPC estimat pel Govern de l'Estat espanyol per al 2009, amb efectes a partir de l'1 de gener d'aquest any, i per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2009.
8. *Revisió salarial:* En el cas que l'índex de preus al consum (IPC) publicat per l'INE, registrés el 31 de desembre de 2009 un increment superior a l'IPC a què es refereix el punt 7 d'aquest article, sobre 31 de desembre de 2008, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància, l'excés sobre l'indicat índex, amb efectes des de l'1 de gener de 2009. Aquest increment s'ha de calcular sobre la taula salarial vigent el 31 de desembre de 2008 i servirà, per consegüent, com base de càlcul per a l'increment salarial de l'any 2010.

La present revisió, si es produeix, s'ha de referir, també si escau, sobre el plus de funcions de finestra, plus de xofers i la quantia variable per nivell retributiu del plus conveni

9. *Clàusula de garantia:* Es garanteixen en totes les caixes les quantitats anuals absolutes que resulten per a cada Nivell retributiu, com a conseqüència de l'increment percentual de l'IPC real per al 2009, d'acord amb el que estableixen els números 7 i 8 si escau, aplicat sobre les mensualitats i gratificacions previstes en aquest conveni.

Any 2010

10. L'escala salarial anual vigent a 31 de desembre de 2009, referida a dotze mensualitats, s'incrementarà segons l'IPC estimat pel govern de l'Estat espanyol per al 2010, amb efectes a partir de l'1 de gener d'aquest any, i per al període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2010.

11. *Revisió salarial:* En el cas que l'índex de preus al consum (IPC) publicat per l'INE, registrés el 31 de desembre de 2010 un increment superior a l'IPC a què es refereix el punt 10 d'aquest article, sobre 31 de desembre de 2009, s'efectuarà una revisió salarial tan aviat es constati oficialment aquesta circumstància, l'excés sobre l'indicat índex, amb efectes des de l'1 de gener de 2010. Aquest increment s'ha de calcular sobre la taula salarial vigent el 31 de desembre de 2009, i servirà, per consegüent, com base de càlcul per a l'increment salarial de l'any 2011.

La present revisió, si es produeix, s'ha de referir, també si escau, sobre el plus de funcions de finestra, plus de xofers i la quantia variable per nivell retributiu del plus conveni.

12. *Clàusula de garantia:* Es garanteixen en totes les caixes les quantitats anuals absolutes que resulten per a cada nivell retributiu, com a conseqüència de l'increment percentual de l'IPC real per al 2010, d'acord amb el que estableixen els números 10 i 11, si escau, aplicat sobre les mensualitats i gratificacions previstes en aquest conveni.

13. La Comissió Mixta Interpretativa, donarà publicitat de l'escala salarial oficial i definitiva dels anys 2007, 2008, 2009 i 2010, i de les quanties del plus de funcions de finestra, plus de xofers i la quantia variable per nivell retributiu del plus conveni.

Secció Tercera

Complements salarials

Article 42. Augments per antiguitat: triennis

1. Meritaran triennis tots els empleats adscrits als nivells de l'I al VIII del Grup professional 1, així com els empleats adscrits als Nivells I i II del Grup professional 2 i el personal de neteja.
2. L'import anual dels triennis s'obté aplicant el coeficient del 4% sobre els muntants de les escales de sous corresponents al nivell respectiu o, en el seu cas, categoria a extingir.
3. Els triennis i, en general, tots els augments per temps de serveis es percebran des del primer dia del mes següent a aquell en què es compleixin.
4. L'acumulació dels increments per antiguitat no podrà, en cap cas, suposar més del 45% de la base sobre la qual es calcula, en cada cas, el complement personal per antiguitat.
5. El muntant d'aquests triennis es revisarà conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari base.
6. Pel que es refereix als nous sous en cas d'ascens, els empleats han de percebre el sou corresponent al nou nivell, més l'import dels triennis que tinguessin meritats en els nivells de procedència, sense perjudici del que estableixen les disposicions transitòries vuitena, novena i desena del present Conveni Col·lectiu. Igual tracte rebra el personal del Grup 2 que accedeixi al Grup 1. Si en el moment de l'ascens l'empleat hagués passat una fracció de trienni se li'n reconeixerà l'import d'aquella, efectuant el càlcul sobre la base salarial corresponent al nivell o categoria extingida de procedència i computant-se per fraccions mensuals.

Article 43. Plus Conveni

1. Els empleats de les caixes d'estalvis han de percebre un complement salarial de meritació que s'haurà de fer efectiu una sola vegada, el primer trimestre de cada any, en virtut de la polivalència i la definició funcional continguda en aquest conveni, l'import total del qual anual s'integra per dues quanties:
 - a) Una quantia lineal els imports de la qual es fixen en 255 € per a l'any 2007, 270 € per al 2008, 285 € per al 2009 i 300 € per al 2010.¹²
 - b) Una quantia variable per nivell retributiu, l'import de la qual es fixa de conformitat amb la taula següent (valors a 31 de desembre de 2006). L'increment per als anys 2007, 2008, 2009 i 2010, a partir de l'1 de gener de cada any, es calcularà conforme als criteris que s'estableixen per a l'actualització i revisió, quan escaigui, del salari base.

GRUP 1	Plus Conveni variable per nivell retributiu
NIVELLS	
I	574,15
II	483,39
III	429
IV	405,66
V	392,76
VI	379,86
VII	362,65
VIII	350,49
IX	332,16
X	316,58
XI	282,33
XII	241,35
XIII	193,08

GRUP 2	Plus Conveni variable per nivell retributiu
NIVELLS	
I	305,44
II	289,24
III	272,89
IV	239,09
V	228,86
Personal neteja	228,86

2. El citat complement no tindrà efectes sobre la pensió ni d'increment per antiguitat (triennis).
3. Els imports de les dues quanties establerts per a l'any 2010 es revisaran, a partir de l'1 de gener de l'any 2011, conforme als criteris que s'estableixin per a l'actualització del salari base.

¹²

Imports establerts en el Conveni 2003-2006: 180 € el 2004, 210 € el 2005 i 240 € el 2006.

Article 44. Plus de màquines

Els empleats que durant la seva jornada laboral estiguin exclusivament al capdavant de màquines especials d'estadística, comptabilitat, liquidadores o facturadores, o qualssevol altres, que exigeixen especialització tècnica per al seu maneig, percebran una gratificació de 6,01 euros mensuals.

En el supòsit que al capdavant de les referides màquines hi estiguessin dos o més empleats, la gratificació es repartirà entre ells proporcionalment al temps treballat per cadascun.

Les caixes estan facultades per establir tres torns amb les esmentades màquines, sempre i quan la durada de la feina dels empleats no excedeixi de la jornada normal i, en el seu cas, amb abonament dels recàrrecs legals corresponents. El torn de nit serà voluntari. Això no serà obstacle perquè les caixes puguin establir torns de nit amb el personal admès per a aquesta finalitat.

Article 45. Plus de nocturnitat

Els empleats l'horari de treball dels quals estigui comprès en la seva totalitat entre les vint-i-dues hores i les sis hores del dia següent, tret que el salari s'hagi establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva natura, meritaran aquest plus, quantificat en el 10% dels conceptes retributius que li puguin correspondre dels establerts en l'article 40 del present Conveni Col·lectiu, o bé en el 25% del salari base si, comparades les dues quanties, aquesta última resultés superior a aquella.

Aquells empleats l'horari de treball dels quals estigui comprès parcialment en l'esmentat període de temps percebran el plus en proporció a les hores de treball incloses en l'al·ludit període.

Els que, de manera periòdica o circumstancial, es trobin en alguna de les situacions previstes en els paràgrafs anteriors, percebran el plus en la forma establerta en els mateixos.

Article 46. Plus de penositat

1. El personal que realitza el maneig de màquines vinculades a l'ordinador, a través de l'obtenció de suports processables o per connexió directa amb el mateix, amb dedicació exclusiva a aquest tipus de feina, percebrà, en con-

cepte de plus de penositat, el 15% del salari base del Nivell XII en cadascuna de les dotze mensualitats i en les gratificacions i pagues extraordinàries establertes en el present Conveni Col·lectiu.

2. No percebrà aquest plus de penositat aquell personal que dediqui la seva jornada de treball a terminals SICA, compensació, finestreta i/o qualsevol altra feina de naturalesa anàloga.
3. Es respectaran els sistemes d'aplicació actualment existents en les caixes d'estalvis.

Article 47. Plus de funcions de finestreta

El personal del Grup 2 que realitzi funcions de finestreta percebrà un plus per aquestes funcions, la quantia del qual és de 368,10 €/any.

L'increment per als anys 2007, 2008, 2009 i 2010, s'ha de calcular conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari base. Els mateixos criteris s'hauran d'aplicar en el supòsit de revisió salarial, quan procedeixi.

Article 48. Plus de xofers

La quantia que regeix en l'actualitat per aquest concepte és de 400,13 €/any.

L'increment per als anys 2007, 2008, 2009 i 2010, s'ha de calcular conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari base. Els mateixos criteris s'hauran d'aplicar en el supòsit de revisió salarial, quan procedeixi.

Article 49. Complement de residència

El personal que presti els seus serveis a Ceuta, Melilla, Canàries i Balears percebrà un complement de residència equivalent, almenys, al 100% en les dues primeres i del 50% i 30%, respectivament, en les últimes, del salari base, sense que a cap efecte es consideri, no obstant, com a tal.

El plus extrasalarial incorporat al salari base, actualitzat amb els percentatges successius d'increment del mateix no afectarà, pel que fa al seu còmput, al complement de residència.

Article 50. Pagues estatutàries

El personal de les caixes d'estalvis percebrà les següents pagues:

- 1. Estímul a la producció:** en concepte d'estímul a la producció percebrà dues mensualitats, que es faran efectives, com a màxim, dins el quart trimestre de cada any.
- 2. Participació en els beneficis dels resultats administratius:** segons els resultats administratius de l'exercici aprovat pels respectius consells, i prenent com a base la meitat de la suma dels saldos d'imposants i reserves dels balanços a 31 de desembre de l'exercici anterior i del últimament finalitzat, les caixes concediran al seu personal una participació quantificada segons l'escala següent:
 - Una mensualitat, si els resultats representen des del 0,50% al 2% de l'esmentada base.
 - Una mensualitat i mitja, si fossin iguals o superiors al 2%.
- 3.** Amb independència del que estableix el punt anterior, s'abonarà una mensualitat i mitja siguin quins siguin els resultats administratius de l'exercici econòmic aprovat pel Consell d'Administració.
- 4.** Es poden prorratejar aquestes pagues sempre que hi hagi acord amb la representació legal dels treballadors.

Article 51. Complements de venciment periòdic superior al mensual

Amb ocasió de les festes de Nadal i en el mes de juliol, tot el personal percebrà, en concepte de gratificació extraordinària, una quantitat equivalent a un sou mensual, que s'abonarà abans del dia 20 del mes respectiu.

Es poden prorratejar aquestes pagues sempre que hi hagi acord amb la representació legal dels treballadors.

Article 52. Proporcionalitat de la meritació

El personal que ingressi o cessi al llarg de l'any tindrà dret a les pagues estatutàries i gratificacions extraordinàries en proporció al temps treballat durant el període de meritació de cadascuna d'elles.

Secció Quarta Conceptes no salarials

Article 53. Efectivitat

Els efectes econòmics dels conceptes que a continuació es relacionen entraran en vigor a partir del dia següent a la publicació del present Conveni Col·lectiu en el Butlletí Oficial de l'Estat.

Article 54. Menyscapte de diners

Excepte en les institucions en què les diferències d'efectiu de caixa vagin a càrrec de l'entitat, la compensació econòmica per menyscapte de diners al personal que efectui pagaments i cobraments a la finestreta i el suport al seu propi risc i compte, les diferències econòmiques per errors en la seva feina, quan l'empleat manegi directament i físicament diners en efectiu, seran les següents:

Oficina	2008 (€ /any)	2009 (€ /any)	2010 (€ /any)
Tipus 1 Saldo d'estalvi mitjà anual inferior a 300.506,05 €	451	465	479
Tipus 2 Saldo d'estalvi mitjà anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	510	525	541
Tipus 3 Saldo d'estalvi mitjà anual de más de 601.012,1 €	578	595	613

Article 55. Altres conceptes no salarials

Els conceptes relatius a dietes, quilometratge i ajuda d'estudis, no salarials de conformitat amb la normativa vigent, es regulen per la normativa específica que s'estableix en aquest Conveni Col·lectiu.

Dietes: Les quanties queden establertes en les següents quantitats:

Dietes	2008 (€)	2009 (€)	2010 (€)
Dieta Completa	64,65	66,59	68,59
Mitja Dieta	32,32	33,29	34,29

Quilometratge: Les quanties queden establertes en les següents quantitats:

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

Article 56. Clàusula especial de desvinculació

Les caixes d'estalvis que, a judici de la Comissió Mixta Interpretativa, no puguin aplicar les clàusules del present conveni a causa de la seva situació econòmica negativa acreditada fefaentment i de manera oficial podran acordar, amb la representació laboral, l'adequació dels increments pactats a la seva situació, a fi que s'ajustin als postulats de justícia i a la millor utilització per al bé de les caixes i del seu personal.

CAPÍTOL VII

Excedències

Article 57. Excedències

- 1. Excedència voluntària:** El treballador amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. En el termini d'un mes l'Entitat haurà d'emetre una resposta que serà sempre favorable quan es tracti d'acabament d'estudis, exigències familiars d'ineludible compliment i altres causes anàlogues. Es concedirà sense dret a sou ni a cap indemnització, i no podrà utilitzar-se per passar a una altra entitat d'estalvi, banca, caixes rurals o semblants; si així ho fessin perdran els seus drets de reingrés. En casos degudament justificats, les caixes han de concedir pròrrogues per períodes mínims de sis mesos, sense que l'excedència inicial concedida i les seves possibles pròrrogues sobrepassin, en conjunt, els cinc anys. Aquestes pròrrogues hauran de ser sol·licitades, almenys, amb quinze dies d'antelació quan acabi el gaudi de l'excedència inicial o de les seves pròrrogues. Aquest dret només podrà ser exercitat pel mateix empleat si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
- 2. Excedència forçosa:** S'han de concedir excedències forçoses, sense dret a sou ni a cap indemnització, als empleats que siguin designats o elegits per a càrrecs públics que impossibilitin l'assistència a la feina. La durada d'aquesta excedència serà l'exigida per l'exercici del càrrec que la motiva, i s'ha de reintegrar al final de l'excedència al càrrec que ja tenia amb anterioritat, que haurà de sol·licitar dins el mes següent al cessament del càrrec públic.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquest sigui provisional, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, els treballadors per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi una activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, la durada de la qual es podrà gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.¹³

En aquest supòsit d'excedència, l'empleat conservarà durant el primer any d'excedència el dret a l'ajuda de guarderia o a l'ajuda per a la formació de fills d'empleats.

4. **Excedència formativa.** Els treballadors amb més de dos anys de prestació de serveis actius acreditats en la Caixa tindran dret a una excedència de fins a un màxim d'un any de durada per a la realització d'estudis superiors, màster o doctorats, relacionats amb les activitats formatives que donen dret a l'ajuda d'estudis d'empleats. En aquest supòsit, conservaran el dret a la reserva del seu lloc de treball. Aquest dret només podrà ser novament exercitat pel mateix treballador si han transcorregut set anys des del final de l'anterior excedència.

13

ALTRES CONTINGUTS DE L'ACTUAL ARTICLE 46.3 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS:

Si un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici de la nova excedència posa fi a la que, si escau, es gaudia.

El període en què el treballador es troba en situació d'excedència, d'acord amb el que estableix aquest article, és computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador té dret a assistir a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del lloc de treball. Un cop transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Paràgraf afegit per la Llei 40/2003, de 18 de novembre. *No obstant això, si el treballador forma part d'una família que té reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos si es tracta d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.*

5. Els excedents voluntaris hauran de sol·licitar el reingrés durant l'últim mes del termini de durada de la seva excedència i els que no ho facin perdran tots els seus drets.

L'empleat excedent conservarà només un dret preferent al reingrés en la vacant de funcions iguals o semblants a les seves que hi hagi o que es produeixin a l'entitat.

Si les vacants produïdes pels excedents voluntaris no s'haguessin cobert, les ocuparan tan aviat sol·licitin el seu reingrés; en un altre cas, hauran d'esperar que es produeixin les vacants.

El temps d'excedència voluntària no es computarà a cap efecte, però sí el d'excedència forçosa pel que fa a l'antiguitat.

6. Suspensió amb reserva del lloc de treball:

6.1 En cessar les causes legals de suspensió, el treballador tindrà dret a la reincorporació al lloc de treball reservat, en tots els supòsits a què es refereix el número 1 de l'article 45 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, excepte en les suspensions per mutu acord de les parts i en les consignades vàlidament en el contracte individual de treball, en les quals s'haurà d'actuar d'acord amb allò pactat.

6.2 En el supòsit d'incapacitat temporal, cessarà el dret de reserva si el treballador és declarat en situació d'invalidesa permanent total o absoluta o gran invalidesa, d'acord amb les lleis vigents sobre Seguretat Social.

6.3 En els supòsits de suspensió per prestació del servei militar o substitutiu, o l'exercici de càrrec públic representatiu, el treballador haurà de reincorporar-se en el termini màxim de trenta dies naturals a partir de la cessació en el servei, càrrec o funció.

6.4 En el supòsit de part, la suspensió tindrà la durada i distribució que estableixi la legislació vigent.¹⁴

Actual redacció (segons Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març), de l'article 48, punts 4 i 5 de l'Estatut dels treballadors, que recullen les modificacions establertes per la legislació sobre conciliació de la vida familiar i laboral i sobre prevenció de riscos laborals.

4. En el supòsit de part, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueix a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència de si aquesta realitzava alguna feina o no, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que se'n descompti la part de què la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En cas de mort del fill, el període de suspensió no es redueix llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot fer ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

En cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare, cosa que és compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar, a instància de la mare, o si no, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia tants dies com el nascut estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què es desplegui per reglament.

En els casos d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) d'aquesta Llei, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en dues setmanes per cada menor a partir del segon. La suspensió produeix els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

En cas que els dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribueix a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o les que corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el cas de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat té una durada addicional de dues setmanes. En cas que els dos progenitors treballin, aquest període addicional es distribueix a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Dels períodes a què es refereix el present apartat se'n pot gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que es determinin per reglament.

SEGUEIX A LA SEGÜENT PÀGINA

Ajudes, préstecs i bestretes

Article 58. Ajuda de guarderia

1. L'ajuda de guarderia es percebrà per cada fill menor de tres anys, en tres pagaments, el primer correspondrà a l'any de naixement i l'últim a l'any en què compleixi dos anys.
2. Aquesta ajuda s'ha de fer efectiva a la nòmina del mes de setembre. En el cas que el naixement es produeixi després del mes de setembre s'ha d'abonar abans del 31 de desembre.
3. Aquesta ajuda s'ha de percebre durant el primer any d'excedència per maternitat/paternitat, adopció i acolliment.
4. La percepció d'aquesta ajuda és incompatible, en el mateix període i pel mateix fill, amb la prevista com a ajuda de formació per a fills d'empleats, sense que en cap cas entre totes dues se superin els vint-i-cinc pagaments.
5. La determinació dels imports que s'han abonar per aquests conceptes s'ha de portar a terme de la manera següent:

Ajuda Guarderia	2008 (€/any)	2009 (€/any)	2010 (€/any)
Ajuda Guarderia	750	800	850

Article 59. Ajudes per a la formació de fills d'empleats

1. L'ajuda es percebrà per cadascun dels fills de l'empleat des de l'any en què compleixin 3 anys fins a l'any en què compleixin 25 anys. S'exclouen del còmput per a la percepció d'aquesta ajuda els fills dels empleats que percebin rendes superiors al salari mínim interprofessional, de les quals es deduirà l'ajuda alimentària judicialment reconeguda en el supòsit de dissolució matrimonial.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present apartat, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors s'han de beneficiar de qualsevol millora en les condicions de treball a què haurien pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els que preveuen l'apartat següent i l'article 48 bis.

5. En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes que preveu l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en els dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

2. Es fa extensiva aquesta ajuda als fills d'empleats jubilats i als orfes d'empleats morts, amb els límits establerts en el punt anterior.
3. Aquesta ajuda s'ha de percebre durant el primer any d'excedència per maternitat/paternitat, adopció i acolliment.
4. Les despeses anuals degudament justificades, que ocasioni l'educació especial a minusvàlids físics, psíquics o sensorials, han de ser ateses en tot cas fins als imports assenyalats ulteriorment, i mentre aquesta situació sigui reconeguda com a tal per la Seguretat Social, pel SEREM o per altres institucions dedicades específicament a aquestes atencions.
5. L'ajuda per a formació regulada en el present article s'ha d'incrementar en un 100% si el fill de l'empleat cursa estudis primaris, a partir de 5è de primària, ESO i batxillerat, o equivalents als anteriors oficialment reconeguts, formació professional, ensenyaments tècnics de grau mitjà i assimilats i ensenyament superior, i aquests estudis haguessin de cursar-se en una plaça distinta de la del domicili habitual de l'empleat i el fill hagués de pernoctar fora del domicili.
6. Aquesta ajuda s'ha de fer efectiva en la nòmina del mes de setembre.
7. La determinació dels imports que s'han d'abonar per aquests conceptes, a partir de l'entrada en vigor del conveni, es portarà a terme de la manera següent:

Ajuda Formació fills d'empleats	2008 (€/any)	2009 (€/any)	2010 (€/any)
Règim general	450	470	480
Ajuda per minusvàlids	3.000	3.100	3.200

8. La Comissió Mixta Interpretativa del Conveni interpretarà el que estableix el present article d'acord amb les eventuais alteracions que poguessin produir-se com a conseqüència de l'adaptació dels estudis universitaris als criteris establerts a Bolonya per la Unió Europea.

Article 60. Ajuda per a estudis dels empleats

1. Als empleats que cursin els estudis més avall ressenyats, se'ls ha d'abonar el 90% dels costos anuals de llibres i matrícula d'aquests estudis, degudament justificats, amb un màxim, per tots dos conceptes, de 1.800 euros anuals.

Els estudis que donaran lloc al reconeixement del dret abans enunciat, hauran de tenir uns continguts acadèmics vinculats amb l'activitat pròpia de les Caixes o prevalents del lloc de treball que l'empleat ocupi.¹⁵ Els estudis acollits a aquesta ajuda, amb les condicions assenyalades, són els següents:

- a) Estudis universitaris, qualsevol que sigui el seu grau.
- b) Estudis de postgrau, ja siguin oficials o no, sempre que tinguin lloc en entitats educatives de reconegut prestigi avalat per publicacions especialitzades.
- c) Estudis de 2n de Batxillerat o curs que permeti l'accés a la Universitat. En aquest cas l'ajuda d'estudis podrà ser substituïda per l'ajuda per a formació de fills d'empleats.

2. Condicions per percebre l'ajuda:

- a) Acreditar en tots els casos de manera fefaent, a judici discrecional de la Caixa, el fet de rebre formació docent.
- b) Si es tracta de beneficiaris de qualsevol sistema de beques, les caixes només estan obligades a abonar les diferències entre la seva quantia i les que li correspongui abonar d'acord amb aquest Conveni Col·lectiu.

3. Forma de pagament: l'ajuda per a estudis dels empleats s'ha de percebre en la seva totalitat en el primer trimestre del curs escolar, amb justificació prèvia.

4. Pèrdua del dret a l'ajuda econòmica per a estudis: la pèrdua de tres cursos alterns donarà lloc a la supressió definitiva de l'ajuda econòmica, excepte per causes justificades de força major. La pèrdua del curs en dos anys consecutius donarà lloc a la supressió de l'ajuda, excepte per causa justificada de força major, i es reprendrà l'ajuda quan s'aprovi el curs. La supressió serà definitiva si es repeteix el mateix supòsit que va donar origen a la pèrdua temporal de l'ajuda.

En els casos d'estudis de 2n de batxillerat, ingressos a escoles especials i universitats, serà potestatiu de les caixes ampliar al doble els terminis anteriorment marcats

5. La Comissió Mixta Interpretativa del Conveni interpretarà el que s'estableix en el present article d'acord amb les eventuais alteracions que poguessin produir-se com a conseqüència de l'adaptació dels estudis universitaris als criteris establerts a Bolonya per la Unió Europea.

15

Veure, l'annex 2 del Conveni 2007-2010, l'acord 3r de l'Acta final sobre els continguts acadèmics als que es refereix aquest article.

Article 61. Bestretes

- 1. Bestretes socials:** les caixes concediran al seu personal bestretes reintegrables sense interès, a fi d'atendre necessitats peremptòries, plenament justificades. Els motius de les bestretes es classifiquen i especifiquen de la manera següent:

- a) Intervencions quirúrgiques i despeses mèdiques en general, tant dels empleats com dels familiars al seu càrrec.
- b) Despeses originades amb ocasió de contreure matrimoni.
- c) Circumstàncies familiars crítiques
- d) Despeses ocasionades per trasllats forçosos d'habitatge.
- e) Sinistres, com incendis, robatoris, etc., que causin danys a l'habitatge permanent o als béns d'ús necessari.
- f) Adopció de fills.
- g) Despeses derivades de ser víctima de violència de gènere.
- h) Despeses ocasionades per a cobrir necessitats assistencials de familiars dependents.
- i) Qualsevol altra situació anàloga, així com aquelles altres l'objecte de les quals sigui atendre necessitats peremptòries en general plenament justificades.

En l'àmbit intern de cada caixa es determinaran les condicions en què les esmentades bestretes han d'atorgar-se, si bé s'estableix que la quantia no ha de ser superior a sis mensualitats, després de computar tots els conceptes que integren la nòmina i referits al mes en què es promou la sol·licitud. Si l'empleat en qüestió opta per un import menor al total resultant d'aquelles, obtindrà la quantitat que ell mateix assenyali.

Quant a l'amortització, s'ha d'efectuar mitjançant l'entrega mensual del 10% dels seus havers.

2. Bestreta mensual: sense perjudici del que disposa el punt anterior, els empleats i, amb la seva autorització, els seus representants legals, tindran dret a percebre, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, bestretes a compte de la feina ja realitzada.

Article 62. Préstec per a adquisició d'habitatge habitual

1. Podran sol·licitar aquest préstec per a adquisició d'habitatge habitual, una sola vegada durant la seva vida laboral a l'entitat, els empleats fixos actius un cop superat el període de prova a l'entitat. No pot ser causa de denegació disposar d'habitatge, si aquest no ha estat finançat amb un préstec de l'entitat a l'empleat.

2. La quantitat màxima que s'ha de concedir és la que resulti del valor de l'habitatge, incrementat per les despeses inherents a la seva adquisició, que hauran de ser degudament justificades i no sobrepassar en cap cas l'import de cinc anualitats, que es consideraran integrades pels conceptes assenyalats en l'article 40 del present Conveni Col·lectiu que li puguin correspondre, a més de l'ajuda familiar. Si s'aplica aquest segon límit, la quantia que resulti no podrà ser inferior a 186.000€ o cinc anualitats de Nivell X, calculades d'acord amb la taula salarial vigent en cada moment, si fos superior.
3. Es formalitzarà a un tipus d'interès variable, i el tipus d'interès romandrà fix durant cada semestre natural. Serà del 70% de l'EURIBOR o de l'índex que el substitueixi. Hi actuaran, en aquest cas, els límits màxim i mínim del 5,25% i de l'1,50% respectivament.
4. El termini de devolució dels préstecs que es formalitzin serà de trenta-cinc anys com a màxim, termini que no podrà superar, en cap cas, la data en la qual l'empleat compliria els 70 anys d'edat. En cas que la data de venciment del préstec sigui posterior als 65 anys d'edat, la caixa podrà exigir garantia hipotecària.
5. Per a la determinació del tipus d'interès aplicable, es prendran com a referència els tipus publicats al BOE pel Banc d'Espanya com a «referència interbancària a un any» (EURIBOR), corresponents al mes d'octubre de l'any anterior (publicats el novembre) i al mes d'abril (publicats el mes de maig).

Les revisions del tipus d'interès aplicable s'efectuaran en els mesos de gener i juliol de cada any.

6. El valor de l'habitatge serà aquell que consti en la documentació acreditativa de la compra de l'habitatge, fefaentment constatat pel perit taxador de la caixa.
7. La devolució del capital i els interessos del préstec s'ha d'efectuar mensualment mitjançant la quota d'amortització creixent d'un 2% anual, tret que el treballador opti pel sistema de quota fixa.
8. Un cop efectuada la sol·licitud, i degudament documentada, la caixa abonarà el préstec en el termini màxim de cinc mesos, excepte per causes justificades, que seran comunicades a l'empleat.
9. La devolució del capital estarà assegurada per les garanties que tingui establertes cada caixa. A petició de l'empleat, es podrà exercir l'opció de garan-

tia personal, i en aquest cas la pòlissa del préstec estarà intervinguda per un fedatari públic.

10. Per a la concessió del préstec amb garantia personal serà indispensable concertar amb entitat asseguradora, elegida per l'empleat i acceptada per la institució, una pòlissa d'assegurança d'amortització de préstec en els casos de mort o incapacitat total, a favor de la caixa. Aquesta assegurança haurà de cobrir el pagament del capital assegurat pendent d'amortització en cada moment i haurà de mantenir-se mentre subsisteixi la vigència del préstec i la forma de garantia.
11. Si el préstec s'ha formalitzat mitjançant la constitució d'una hipoteca, en cas de mort del prestatari, els seus hereus (cònjuge i fills) continuaran gaudint del préstec en idèntiques condicions, com si visqués el titular, fins que el menor dels fills del matrimoni (si n'hi hagués) complís els vint-i-un anys; en aquest moment l'import pendent es traslladaria a un préstec amb les condicions normals.
12. Es consideraran causes de venciment anticipat del préstec: la venda o l'arrendament (sense autorització de l'entitat) de l'habitatge, el cessament voluntari o forçós de l'empleat i la seva defunció.
 En cas d'adjudicació a tercers de l'habitatge, en virtut de procediment judicial, la caixa considerarà vençut el préstec i tindrà dret a exigir la seva cancel·lació immediata.
 En el supòsit de rescissió de la relació de treball per renúncia o acomiadament, les caixes aplicaran les condicions establertes per als préstecs ordinaris.
13. S'actualitzarà el tipus d'interès en els casos d'excedència voluntària sol·licitada per portar a terme una activitat laboral remunerada per compte propi o aliè, sense perjudici de la modificació que igualment pugui establir-se en les garanties i formes d'amortització del préstec. En aquests supòsits es fixarà l'interès preferencial de cada caixa.
14. L'habitatge adquirit pot ser objecte de comprovació per la caixa, durant tota la vigència de l'operació, amb la finalitat prevista en el punt 12.
15. Donar, al capital prestat, una finalitat distinta a l'exposada a la sol·licitud, o incomplir qualsevol de les condicions establertes a les presents normes, serà raó suficient perquè la caixa pugui declarar vençuda l'operació.
16. En matèria de préstecs per a adquisició d'habitatge es respectaran les condicions més favorables existents en cada entitat.

Article 63. Préstec per a canvi d'habitatge habitual

1. Els empleats fixos en actiu, un cop superat el període de prova en l'entitat podran sol·licitar, per una sola vegada en la seva vida laboral a l'entitat, aquest préstec per canviar d'habitatge habitual.
2. Per a la concessió d'aquest préstec serà requisit indispensable la venda de l'actual habitatge habitual i la cancel·lació del primer préstec per a l'adquisició d'habitatge habitual que es tingués concedit.
3. La quantitat màxima que es podrà concedir serà la que resulti de la diferència entre el preu d'adquisició del nou habitatge i el valor de taxació o valor de venda (el més alt dels dos) de l'actual, més el capital pendent d'amortitzar, si escau, incrementat per les despeses inherents a l'adquisició de l'habitatge, que hauran de ser prou justificades i no sobrepassar, en cap cas, l'import de cinc anualitats. Aquestes despeses es consideren integrades pels conceptes assenyalats en l'article 40 del present Conveni Col·lectiu que li puguin correspondre, més l'ajuda familiar. Si s'aplica aquest segon límit, la quantia que resulti no podrà ser inferior a 186.000€. o cinc anualitats de Nivell X, calculades conforme a la taula salarial vigent a cada moment, si fos superior.
4. Es formalitzaran a tipus d'interès variable, i el tipus d'interès romandrà fix durant cada semestre natural. Serà del 70% de l'EURIBOR, o l'índex que el substitueixi. Hi actuaran, en aquest cas, els límits màxim i mínim del 5,25% i de l'1,50%, respectivament.
5. El termini de devolució dels préstecs que es formalitzin serà de trenta-cinc anys màxim, termini que, en cap cas, podrà superar la data en la qual l'empleat compliria els 70 anys d'edat. En cas que la data de venciment del préstec sigui posterior als 65 anys d'edat la caixa podrà exigir garantia hipotecària.
6. Per a la determinació del tipus d'interès aplicable, es prendran com a referència els tipus publicats al BOE pel Banc d'Espanya com a «referència interbancària a un any» (EURIBOR), corresponents al mes d'octubre de l'any anterior (publicat al novembre), i al mes d'abril (publicat al mes de maig).
Les revisions del tipus d'interès aplicable s'efectuaran en els mesos de gener i juliol de cada any.

7. El valor de l'habitatge a què es refereix l'apartat 3 del present article serà el que consti en la documentació acreditativa de la compra de l'habitatge, fefaentment constatat pel perit taxador de la caixa.
8. La devolució del capital i els interessos del préstec s'efectuarà mensualment, mitjançant la quota d'amortització creixent d'un 2% anual, tret que el treballador opti pel sistema de quota fixa.
9. Un cop efectuada la sol·licitud, i degudament documentada, la caixa abonarà el préstec en el termini màxim de cinc mesos, excepte per causes justificades, que seran comunicades a l'empleat.
10. La devolució del capital estarà assegurada per les garanties que tingui establertes cada caixa. A petició de l'empleat, es podrà exercir l'opció de garantia personal, i en aquest cas, la pòlissa del préstec estarà intervinguda per un fedatari públic.
11. Per a la concessió del préstec amb garantia personal, serà indispensable concertar amb una entitat asseguradora, elegida per l'empleat i acceptada per la institució, una pòlissa d'assegurança d'amortització de préstec en els casos de mort o incapacitat total, a favor de la caixa. Aquesta assegurança haurà de cobrir el pagament del capital assegurat pendent d'amortització en cada moment, i haurà de mantenir-se mentre subsisteixi la vigència del préstec i forma de garantia.
12. Si el préstec s'ha formalitzat mitjançant la constitució d'una hipoteca, en cas de mort del prestatari, els seus hereus (cònjuge i fills), continuaran gaudint del préstec en idèntiques condicions, com si visqués el titular, fins que el menor dels fills del matrimoni (si n'hi hagués) complís els 21 anys; en aquest cas, l'import pendent es traslladaria a un préstec en les condicions normals.
13. Es consideraran causes de venciment anticipat del préstec: la venda o l'arrendament (sense autorització de l'entitat) de l'habitatge, el cessament voluntari o forçós de l'empleat i la seva defunció.
En cas d'adjudicació a tercers de l'habitatge, en virtut del procediment judicial, la caixa considerarà vençut el préstec i tindrà dret a exigir la seva cancel·lació immediata.
En el supòsit de rescissió de la relació de treball per renúncia o acomiadament, les caixes aplicaran les condicions establertes per als préstecs ordinaris.

14. S'actualitzarà el tipus d'interès en els casos d'excedència voluntària sol·licitada amb la finalitat de portar a terme una activitat laboral remunerada per compte propi o aliè, sense perjudici de la modificació que igualment pugui establir-se en les garanties i formes d'amortització del préstec. En aquests supòsits es fixarà l'interès preferencial de cada caixa.
15. L'habitatge adquirit pot ser objecte de comprovació per la caixa, durant tota la vigència de l'operació, amb la finalitat prevista al punt 13.
16. Donar al capital prestat una finalitat distinta a l'exposada en la sol·licitud o incomplir qualsevol de les condicions establertes en les presents normes és raó suficient perquè la caixa pugui declarar vençuda l'operació.
17. En matèria de préstecs per canviar d'habitatge es respectaran les condicions més favorables existents a cada entitat.

Article 64. Préstec social per a atencions diverses

Per a altres necessitats no especificades en aquest Conveni Col·lectiu, s'estableixen préstecs per als empleats fixos en actiu un cop superat el període de prova en l'entitat, amb les condicions següents:

- a) El capital màxim serà el 25% de la retribució anual que percebi l'empleat pels conceptes que li puguin correspondre dels establerts en l'article 40 del present Conveni Col·lectiu, més l'ajuda familiar.
- b) No obstant això, qualsevol empleat podrà obtenir fins a la quantitat de 18.030,36 euros.
- c) El tipus màxim d'interès variable serà l'EURIBOR a un any, amb el límit de l'interès legal del diner.
- d) Per a la determinació de l'EURIBOR en anys successius es prendrà com a referència el tipus publicat al BOE pel Banc d'Espanya com a «referència interbancària a un any» (EURIBOR), corresponent al mes d'octubre de l'any anterior (publicat al novembre).
- e) Per als préstecs formalitzats a partir de l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu, el termini d'amortització serà el que sol·liciti l'empleat amb un màxim de vuit anys.
- f) En matèria de préstecs per a atencions diverses es respectaran les condicions més favorables que existeixin en cada entitat.

CAPÍTOL IX

Previsió social

Article 65. Règim general

1. Els empleats de les caixes d'estalvis, amb independència de les prestacions que els corresponguin a l'empara de la legislació de la Seguretat Social, gaudiran dels beneficis que es relacionen en els articles següents d'aquest capítol, en els termes i quanties que en ells es determinen.
2. En l'àmbit de cada caixa d'estalvis, mitjançant acord amb la representació dels treballadors, es podran regular o establir sistemes de previsió social, substitutius o complementaris, distints de l'establert en el present capítol, que es regiran per les seves pròpies disposicions específiques.
3. Les entitats que, en aplicació del que estableix la Disposició addicional tercera del Conveni Col·lectiu per als anys 1998-2000, haguessin pactat un sistema de previsió social, substitutiu o complementari, distint de l'establert en aquest capítol, es regiran per les seves pròpies disposicions específiques.

Article 66. Complementes de prestacions i de pensions

1. Els complementes de pensió a càrrec de les caixes d'estalvis seran la diferència entre la quantitat resultant de l'aplicació, als salaris reals, del percentatge que la mateixa Seguretat Social estableix per al càlcul de les pensions abonades pel seu sistema, i la pensió mateixa reconeguda per la Seguretat Social, amb les úniques excepcions corresponents a la incapacitat temporal, la viduitat, l'orfanat i la jubilació, que es regiran per la normativa específica establerta en el present conveni.

Els percentatges seran els següents:

- Incapacitat temporal, fins al 100% en els dotze primers mesos; el 87,50%, en la pròrroga de sis mesos; i el 87,50% per al període transcorregut entre l'alta mèdica per esgotament de la incapacitat temporal als divuit mesos i la resolució de l'INSS, o organisme competent, que declari la incapacitat permanent, en qualsevol dels seus graus, o la denegui amb una declaració d'aptitud per al treball, fins al mes trentè com a màxim. En els supòsits en què la declaració d'incapacitat permanent tingui efectes retroactius, la caixa podrà reclamar o compensar pel pagament realitzat en excés

a través de la liquidació per extinció del contracte o qualsevol altra via, a fi d'evitar una duplicitat de pagaments per al mateix període.

- Maternitat, 100%.
 - Paternitat, 100%.
 - Incapacitat permanent total per a la professió habitual, 55%.
 - Incapacitat permanent absoluta, 100%.
 - Viduïtat, 50%.
 - Orfandat, 20%, fins a assolir a l'edat de vint anys.
 - Pensió en favor de familiars, 20%.
 - Gran invalidesa, 150%.
2. Els complements de les prestacions i pensions es concediran amb efectes des de la mateixa data en què es reconeguin les de la Seguretat Social i en els mateixos casos i termes en què aquestes s'atorguin.
 3. La base per al càlcul dels complements de les pensions estarà constituïda pels conceptes que estableix l'article 40 del present Conveni Col·lectiu que li puguin correspondre a l'empleat, més l'ajuda familiar, percebuts en els dotze mesos immediatament anteriors al mes en què es produeixi la jubilació, la incapacitat permanent total i absoluta, la gran invalidesa o la mort de l'empleat.

Article 67. Baixes per malaltia

Amb independència dels complements a les prestacions de la Seguretat Social previstos en els articles anteriors, durant els tres primers dies d'absència del treballador per malaltia, dins cada any natural, se li abonarà, a càrrec de la caixa, el 80% de la seva retribució real. No obstant això, se li abonarà el 100% de la seva retribució real les dues primeres vegades per any natural que concorri aquesta circumstància, així com quan l'estat de malaltia sigui verificat pel personal mèdic designat per la institució.

Article 68. Control mèdic

La caixa podrà verificar l'estat de malaltia o incapacitat de l'empleat que aquest al·legui per justificar absència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec del personal mèdic designat per la institució. La negativa de l'empleat a aquest reconeixement determinarà la suspensió de beneficis econòmics a càrrec de les caixes per a aquestes situacions.

Article 69. Incapacitat permanent, gran invalidesa i defunció en acte de servei

Quan la incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa, així com la defunció d'un empleat sobrevingui com a conseqüència d'accident de treball violències exercides sobre ell, si es troba en acte de servei, la institució complementarà l'import que s'assigni en concepte de pensió d'invalidesa, viduitat i orfandat a favor dels seus drethavents, en el seu cas, fins al 100% dels seus ingressos, amb els augments que li corresponguessin, durant el temps que li faltés per assolir l'edat de 65 anys, amb vista a l'aplicació de les disposicions sobre jubilació per edat.

La quantitat a satisfer per la institució serà la que per tots els conceptes retributius establerts percebés l'empleat en el moment de la seva mort, deduïda, en el seu cas, la renda que pogués percebre si el risc estigués cobert per assegurança obligatòria d'accidents de treball o per qualsevol altre sistema d'assegurança establert o concertat per la institució.

A aquests efectes, si l'assegurança donés lloc a un lliurament de capital, s'estimarà la renda en un 6% del mateix.

Article 70. Jubilació: complements de la pensió de jubilació. Norma general

1. L'empleat que es jubili a partir dels seixanta-cinc anys d'edat, amb l'excepció que s'estableix en el punt 2 d'aquest article, tindrà dret que es complementi la pensió de jubilació que percebi de la Seguretat Social, fins a abastar el 100% de les seves retribucions d'acord amb l'apartat 3 de l'article 66 del present Conveni Col·lectiu, descomptant, a efectes del càlcul del complement, la diferència entre l'import de la pensió derivada de la legislació vigent fins a l'entrada en vigor de la Llei 26/85 i la que es determinaria d'acord amb l'esmentada Llei.

Als efectes del càlcul de la diferència anterior, la pensió que correspondria es calcula segons el que assenyala el paràgraf anterior, computant, en tot cas, les bases de cotització dels vint-i-quatre últims mesos cotitzats immediatament anteriors a la data del fet causant.

No obstant això, els complements de les prestacions i pensions es concediran amb efectes des de la mateixa data en què es reconeixin les de la Seguretat Social i en els mateixos casos i termes en què s'atorguin aquestes, de conformitat amb les disposicions vigents en produir-se el fet causant.

2. El personal que hagi ingressat a les caixes d'estalvis a partir del 23 de febrer de 1972 haurà de comptar, almenys, amb vint-i-cinc anys de serveis prestats com a empleat en plantilla de l'entitat per poder acollir-se als beneficis de jubilació establerts en aquest article.
3. Si un cop complerts els seixanta-cinc anys d'edat, i quan no concorrin els requisits per a la jubilació obligatòria establerts en l'art. 7 del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010, la institució invités a la jubilació l'empleat i aquest refusés, perdrà el dret al complement de pensió.^{16 BIS}
4. En relació al personal ingressat després de l'entrada en vigor del XIV Conveni Col·lectiu (29 de maig de 1986).
 - 4.1 El personal que ingressat després de l'entrada en vigor del XIV Conveni Col·lectiu (29 de maig de 1986) només tindrà, a partir de la seva jubilació, els drets que en aquell moment li reconegui la legislació general de la Seguretat Social i que li siguin d'aplicació, sense perjudici del que disposa l'apartat següent.
 - 4.2 A favor dels empleats de nou ingrés, als quals fa referència el punt anterior, les entitats, amb la finalitat que quan aquells es facin creditors a la pensió de jubilació, de conformitat amb les disposicions vigents, rebin unes prestacions complementàries a l'esmentada pensió, efectuaran una aportació a l'instrument de previsió social complementària, existent a la caixa, per un import la base del qual per a l'any 2008 és de 700 anuals, que s'incrementarà per als anys 2009 i 2010, conforme als criteris establerts per a l'actualització del salari base. Els mateixos criteris s'aplicaran en el supòsit de revisió salarial, quan procedeixi.¹⁶

16

És al XIV Conveni quan s'estableix una cobertura dels complements de jubilació diferent per al personal de nou ingrés, l'evolució de la qual és la següent:

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

16 BIS

L'article 7 del Conveni Col·lectiu 2007-2010 és l'article 105 d'aquest text refós.

Article 71. Jubilació: complements de la pensió de jubilació. Normes especials

1. Al personal que incorporat a la plantilla de les caixes d'estalvis a partir del 23 de febrer de 1972 i estigués en plantilla el 31 de desembre de 1981, se li confereix excepcionalment el dret al complement que li correspongui d'acord amb l'article 70.1 anterior i amb els requisits d'edat i permanència que a continuació s'estableixen:

Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-quatre de serveis:	75%
Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-tres de serveis:	70%
Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-dos de serveis:	65%
Seixanta-cinc anys d'edat i vint-i-un de serveis:	60%
Seixanta-cinc anys d'edat i vint de serveis:	55%

2. L'empleat amb antiguitat anterior al 23 de febrer de 1972 tindrà dret que se li complementi la pensió de jubilació que li reconegui la Seguretat Social, a l'empara de la disposició transitòria primera, punt 9, de l'Ordre de 18 de gener de 1967, en relació amb l'article 70.1 del present Conveni Col·lectiu, fins arribar al percentatge de les seves retribucions, calculades d'acord amb l'article 66.3 del present Conveni Col·lectiu i de conformitat amb l'escala següent:

Seixanta anys d'edat:	60%
Seixanta-un anys d'edat:	68%
Seixanta-dos anys d'edat:	76%
Seixanta-tres anys d'edat:	84%
Seixanta-quatre anys d'edat:	92%

3. Es manté la possibilitat de jubilació a partir dels seixanta anys amb vint de serveis mínims prestats en l'entitat. En aquest cas, l'empleat tindrà dret que se li complementi la pensió de jubilació que li reconegui la Seguretat Social, a l'empara de la disposició transitòria primera, punt 9, de l'Ordre de 18 de gener de 1967, en relació amb l'article 70.1 del present Conveni Col·lectiu, fins a aconseguir el percentatge de les seves retribucions, calculades d'acord amb l'article 66.3 del present Conveni Col·lectiu i de conformitat amb l'escala següent:

Seixanta anys d'edat i vint de serveis:	60%
Seixanta-un anys d'edat i vint-i-un de serveis:	68%
Seixanta-dos anys d'edat i vint-i-dos de serveis:	76%
Seixanta-tres anys d'edat i vint-i-tres de serveis:	84%
Seixanta-quatre anys d'edat i vint-i-quatre de serveis:	92%

Article 72. Pensió d'invalidesa: complement a càrrec de les caixes

L'import a càrrec de les caixes d'estalvis del complement de la pensió d'invalidesa resultarà d'aplicar el procediment de càlcul contingut en l'article 70.1 del present Conveni Col·lectiu.

Article 73. Pensions mínimes de jubilació

1. S'acorda l'actualització fins al salari mínim interprofessional de les pensions de jubilació, per al seu càlcul inicial.
2. Per al personal de neteja i, en general, el personal que fos contractat a temps parcial en les seves distintes modalitats s'establirà la proporcionalitat de la pensió en funció de l'horari de treball realment realitzat.

Article 74. Complementos de pensions de viduïtat, orfandat i a favor de familiars

1. **Viduïtat:** les caixes complementaran les pensions de viduïtat que es percebin de la Seguretat Social fins a arribar al 50% de les bases que es fixen en l'article 66.3 del present Conveni Col·lectiu.
2. **Orfandat:** les pensions d'aquesta classe seran complementades fins a arribar als imports que resultin d'aplicar els percentatges establerts per la Seguretat Social, sobre la base que s'assenyala en l'article 66.3 del present Conveni Col·lectiu i fins que el beneficiari compleixi l'edat de vint anys.
3. En els supòsits de percepció de pensió de viduïtat i orfandat, la suma d'aquestes no podrà excedir del 100% del salari regulador de l'empleat causant.
4. Els complementos de viduïtat, orfandat i en favor de familiars seran d'aplicació a les situacions causades per empleats jubilats o en estat d'incapacitat absoluta o de gran invalidesa.
5. Les pensions a favor de familiars seran complementades fins a arribar als imports que resultin d'aplicar els percentatges establerts per la Seguretat Social, sobre la base que s'assenyala en l'article 66.3 del present Conveni Col·lectiu.

Article 75. Revisió dels complements de pensions

1. Anualment les caixes revisaran els complements de les pensions de jubilació, viduïtat, orfandat i incapacitat permanent total o absoluta o gran invalidesa causades, en funció del mateix percentatge d'increment salarial que s'apliqui anualment per als empleats en actiu, amb el límit de l'Índex de Preus al Consum.

A partir de l'1 de gener de 1992, la revisió dels complements de pensions es realitza d'acord amb els criteris següents:

Si l'IPC establert per l'Institut Nacional d'Estadística per a l'any corresponent estigués entre un 0 i un 4%, s'actualitzaran els complements de pensions en l'índex establert; si excedeix d'un 4% es revisaran els complements de pensions en un 70% de l'IPC registrat, amb el límit mínim del 4%, això sense perjudici dels límits previstos en el paràgraf anterior.

2. L'increment de les pensions ha d'efectuar-se només sobre el complement a càrrec de la caixa i no, per tant, sobre la totalitat de la pensió percebuda per l'interessat.
3. Proporcionalitat per temps jubilat de la primera revisió: la primera revisió a efectuar al personal jubilat es realitzarà en proporció al temps que portés en aquesta situació.

Article 76. Assegurança de vida

Les entitats, excepte aquelles que tinguin altres sistemes establerts iguals o superiors, concertaran assegurances col·lectives de vida per als empleats que voluntàriament ho desitgin, per un capital assegurat de 9.015,18 euros sense distinció de nivells i essent la quota de les mateixes un 50%, a càrrec de la institució, i l'altre 50% a càrrec de l'assegurat.

CAPÍTOL X

Premis, faltes i sancions

Article 77. Premis

Les entitats premiaran la bona conducta i les qualitats excel·lents dels seus empleats, singularment quan es reflecteixin en un augment de rendiment de treball, en un millor servei o per evitar un dany evident.

S'assenyalen com a motius dignes de premi els següents: esperit de sacrifici, esperit de fidelitat i afany de superació professional.

L'esperit de sacrifici consisteix a realitzar els serveis amb dedicació total de totes les facultats de l'empleat i amb el propòsit decidit, i posat de manifest en fets concrets, d'aconseguir la seva major perfecció en favor de les entitats i del públic, subordinant a això la seva comoditat i fins i tot de vegades el seu interès, sense que ningú ni res li ho exigeixin.

L'esperit de fidelitat s'acredita pels serveis continuats en la institució, durant vint-i-cinc anys, sense cap nota desfavorable en l'expedient personal.

Es consideraran compresos en el concepte d'afany de superació professional aquells empleats que se sentin apressats a millorar la seva formació teòrica i pràctica i la seva experiència per ser més útils o aconseguir nivells superiors.

La iniciativa per a la concessió del premi i la concreció de la seva causa o motiu correspon al superior immediat de l'empleat, a aquest mateix o a qualsevol empleat, i s'haurà de fer una sol·licitud al director general de la caixa, el qual resoldrà el que procedeixi.

Els premis podran consistir en beques o viatges de perfeccionament o estudis, disminució dels anys necessaris per aconseguir el nivell retributiu superior, ascens al nivell retributiu immediat o qualssevol altres estímuls semblants que, en tot cas, portaran annexa la concessió de punts o preferències per a concursos, ascensos, etc.

Igualment es determinaran els casos i condicions en què la conducta posterior d'un sancionat anul·li les notes desfavorables del seu expedient.

En el cas que s'atorguin premis en metàl·lic, consistents en una quantitat alçada i per una sola vegada, no tindran la condició de complement salarial a cap efecte.

Per les caixes i el seu personal es podran precisar i desenvolupar els requisits necessaris per a l'efectivitat dels principis anteriorment exposats.

A fi de despertar l'esperit de solidaritat en el treball, s'establiran premis per a grups o col·lectivitats d'empleats.

Article 78. Faltes de l'empleat

1. Són faltes de l'empleat totes les infraccions als deures establerts en la normativa laboral vigent, així com els derivats del present Conveni Col·lectiu i, en general, qualsevol incompliment contractual; no obstant això, a títol enunciatiu i no limitador, s'estableixen l'enumeració i la graduació següents de les faltes en lleus, greus i molt greus.
2. Faltes lleus. Són lleus:
 - 2.1. Les de puntualitat, injustificades i no repetides.
 - 2.2. Les de negligència o descuit, quan no causin perjudici irreparable als interessos de l'empresa.
 - 2.3. Les indiscrecions no danyoses.
3. Faltes greus. Són greus:
 - 3.1. Les d'assistència injustificades i no repetides.
 - 3.2. La retenció, no autoritzada degudament pel superior jeràrquic corresponent, de documents, cartes i dades per a aplicació, destinació o usos distints dels que corresponguin.
 - 3.3. L'ocultació, al superior jeràrquic respectiu, dels retards produïts en el treball, causant de dany greu.
 - 3.4. Les de negligència o descuit quan originin perjudicis irreparables per als interessos de l'entitat o donin lloc a protestes o reclamacions del públic o pèrdua de clients, sempre que estiguin justificades i es comprovi que són degudes a falta comesa realment per l'inculpat.
 - 3.5. L'ocultació d'errors propis que causin perjudicis a la caixa.
 - 3.6. La reincidència en la comissió de faltes lleus.
4. Faltes molt greus. Són molt greus:

Conveni Col·lectiu Caixes d'Estalvis 2007-2010

- 4.1. Les repetides i injustificades de puntualitat o d'assistència al treball.
- 4.2. La indisciplina o desobediència en el treball.
- 4.3. Les ofenses verbals o físiques a les persones que treballen en la institució, així com als clients, estant en aquest últim cas referides a la prestació de l'activitat laboral.
- 4.4. La transgressió de la bona fe contractual.
- 4.5. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- 4.6. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- 4.7. L'abandonament de la destinació.
- 4.8. El frau.
- 4.9. L'abús de confiança respecte de l'entitat o dels clients.
- 4.10. Emprendre negocis sense coneixement o contra la voluntat de l'entitat, expressament manifestada i fonamentada, en competència amb la institució.
- 4.11. Acceptar remuneracions o promeses; fer-se assegurar, directament o indirectament, pels clients de l'entitat o per tercers, avantatges o prerrogatives de qualsevol gènere per complir un servei de la institució.
- 4.12. Violació del secret professional.
- 4.13. Assistència habitual a llocs on es jugui en metàl·lic o s'encreuin apostes i participar-hi.
- 4.14. L'ocultació de fets o faltes greus que l'empleat hagi presenciat i que causin perjudici greu als interessos de l'entitat o al prestigi del seu personal, i la falta d'assistència als serveis d'inspecció o als responsables encarregats de perseguir el seu esclariment.
- 4.15. El falsejament o el segrest de documents relacionats amb errors comesos per tal d'impedir o retardar la seva correcció.
- 4.16. La reincidència en la comissió de faltes greus.

Article 79. Abús d'autoritat

L'abús d'autoritat per part dels superiors jeràrquics serà considerat sempre com a falta molt greu. Qui ho pateixi haurà de posar-ho immediatament en coneixement del director general de l'entitat, ordenant aquest la instrucció de l'expedient oportú.

Article 80. Assetjament sexual en el treball

L'assetjament sexual en el treball serà considerat com a falta laboral molt greu i serà sancionat atenent a les circumstàncies i condicionaments de l'assetjament.

Article 81. Potestat disciplinària

1. La potestat disciplinària correspon a les caixes.
2. Les sancions podran consistir, segons les faltes comeses, en:
 - 2.1. Per faltes lleus: amonestació verbal; amonestació escrita.
 - 2.2. Per faltes greus: trasllat forçós; suspensió de feina i sou fins a tres mesos; inhabilitació temporal, per termini no superior a dos anys, per ascendir a nivell superior.
 - 2.3. Per faltes molt greus: pèrdua total de l'antiguitat a efectes d'ascensos; inhabilitació definitiva per ascendir de nivell; pèrdua del nivell, amb descens a l'immediatament inferior; suspensió de feina i sou per temps no inferior a tres mesos ni superior a sis; acomiadament disciplinari.

S'imposarà sempre la d'acomiadament a aquells que hagin incorregut en faltes de frau i falsificació, violació del secret professional amb perjudici notori, abús de confiança amb dany greu per als interessos o el crèdit de l'entitat o dels seus clients, així com les tipificades en els apartats 4.10 i 4.11 de l'article 78 del present Conveni Col·lectiu i la reincidència en faltes molt greus.

3. Allò que disposa l'apartat anterior s'entén amb independència de la indemnització per l'infractor dels danys i perjudicis causats a la caixa, així com de passar el tant de culpa als tribunals, quan la falta comesa pugui ser constitutiva de delictes, o de donar compte a les autoritats governatives, si procedís.

Article 82. Procediment sancionador

1. **Normes generals:** pel que fa al procediment sancionador, s'estarà a allò disposat a les normes laborals i processals vigents que siguin d'aplicació.

2. En els supòsits causants de sanció per faltes greus i molt greus, i prèviament a la seva imposició, les caixes donaran audiència a l'interessat en un termini de tres dies, sempre que no es perjudiquin els terminis establerts en les normes laborals i processals vigents que siguin d'aplicació i no es produeixi preclusivitat.
3. Delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa: en matèria d'imposició de sancions als delegats de personal i membres del Comitè d'Empresa, es respectaran les garanties establertes en les normes laborals i processals vigents que siguin d'aplicació, podent ser l'instructor de l'expedient una persona aliena a la caixa.

Article 83. Cancel·lació de faltes i sancions

Les notes desfavorables que constin en els expedients personals dels empleats per faltes comeses es cancel·laran en els terminis següents: en les faltes lleus, als dos anys; en les greus, als quatre anys i en les molt greus als vuit anys.

La cancel·lació estarà subordinada a la bona conducta del sancionat podent, en cas molt destacat, reduir-se el termini previ expedient especial instruït per la caixa a petició de l'interessat. La cancel·lació no afectarà les conseqüències de tot ordre a què va donar lloc la sanció.

Article 84. Prescripció

La prescripció de faltes laborals de l'empleat tindrà lloc: per a les faltes lleus, als deu dies; per a les greus, als vint dies i per a les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què la institució va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL XI

Normativa bàsica sobre classificació d'oficines

Article 85

Cada caixa, tenint en compte les característiques de les seves zones d'actuació, fixarà lliurement els conceptes que serveixin per determinar la importància de l'oficina en relació amb la resta de la mateixa entitat, tenint en compte les variables següents:

- a) Volum de recursos aliens de l'oficina, en relació amb el de la caixa. Els saldos dels comptes tesorers es ponderaran de forma que no distorsionin els capítols de recursos aliens.
- b) Quantificació de la càrrega de treball.

Aquestes variables mínimes no limiten ni exclouen les facultats pròpies d'organització.

La valoració efectuada de les variables serà revisada, periòdicament, cada any.

Article 86

Les variables referides a cada oficina es relacionaran amb les corresponents a l'entitat, i els coeficients resultants, multiplicats per un valor constant per a cadascuna d'elles, proporcionaran la puntuació de l'oficina.

Els esmentats valors constants s'obtindran en proporció a la importància de cada variable, mitjançant l'aplicació dels procediments de ponderació que s'estimin pertinents per cada institució.

Article 87

La puntuació obtinguda per cada oficina fixarà el seu ordre dins la classificació. La importància relativa de cada oficina, en el total de punts de l'entitat, determinarà la seva inclusió dins un tipus d'oficina.

Article 88

El nomenament dels directors i sotsdirectors de les oficines serà, en tot cas, de lliure designació i revocació per part de l'entitat. La designació es farà comptant amb l'acceptació de l'empleat.

Els directors i sotsdirectors o interventors de les oficines adquiriran, en els terminis i condicions establerts, el nivell retributiu que correspongui a la classificació obtinguda per l'oficina per a la qual presten els seus serveis.

Els nivells retributius assignats s'entenen com a mínims, podent ser exercits els esmentats càrrecs per empleats amb un nivell retributiu superior a l'assenyalat.

Article 89

1. A partir de la data de transposició, d'acord amb el que estableix la Disposició addicional primera del present Conveni Col·lectiu, s'establirà en cada institució la següent classificació d'oficines amb la seva corresponent puntuació i l'equiparació del director i, en el seu cas, sotsdirector o interventor, al nivell retributiu en relació directa amb la classificació de l'oficina:

- Nivell de directors:

<u>Classificació d'oficines</u>	<u>Nivell de directors</u>
A	Nivell III
B	Nivell III
C	Nivell IV
D	Nivell IV
E	Nivell V
F	Nivell V
G (*)	Nivell VI
	Nivell VII

* A les oficines de tipus G, el 35% de les mateixes s'equipararà al Nivell VI i el 65% al Nivell VII.

- Nivell retributiu de sotsdirectors o interventors.

A les oficines del tipus A, el segon responsable d'oficina s'equipararà al Nivell V; a les de tipus B, al Nivell VI; a les de tipus C, al Nivell VII; a les de tipus D, al Nivell IX.

A les oficines de tipus E, F i G, en que existís un segon responsable amb signatura reconeguda i nivell retributiu inferior a IX, se li reconeixerà una gratificació anual, mentre realitzi aquesta funció, de 450,76 euros per a les dues primeres —oficines E i F— i de 300,51 euros per a les oficines G, distribuïda en dotze mensualitats, a la que es denominarà gratificació d'apoderament.

2. Direcció de zona: en aquelles caixes que tinguessin creada, orgànicament, la direcció de zona, el responsable d'aquesta direcció s'equipararà al nivell corresponent al de l'oficina de major tipus o classificació dins la seva pròpia zona.

Article 90

El director i, en el seu cas, el sotsdirector o interventor acumularan punts anualment, d'acord amb la classificació assignada a l'oficina a què pertanyen i consolidaran el nivell que correspongui a la mitjana de punts obtinguda durant el període màxim de quatre anys.

Article 91. Reclassificació

Podran ser considerades com a causa de reclassificació de l'oficina les actuacions comercials que incrementin ficticiament la classificació d'oficines i que amb posterioritat repercuteixin negativament en el seu desenvolupament.

Article 92. Diferències retributives

L'empleat que exerceixi funcions de director d'oficina, sotsdirector o interventor percebrà la diferència retributiva entre el nivell reconegut i el corresponent a les funcions que efectivament realitza.

Article 93

Els sistemes particulars de classificació d'oficines i de complements de lloc de treball que poguessin existir en les institucions, i sempre que superin el que estableix el present conveni, mantindran la seva vigència i règim específic, si bé la referència a les categories professionals s'entendrà substituïda per la corresponent al nivell assignat en la transposició continguda en la Disposició addicional primera del present Conveni Col·lectiu de conformitat amb allò previst en l'article 7 del mateix.

Article 94. Participació dels representants dels treballadors

El Comitè d'Empresa i els delegats de personal, en el seu cas, seran escoltats sobre els sistemes de classificació elegits i les seves revisions periòdiques. Emetran, per tant, informe sobre aquesta matèria, que haurà de ser presentat en el termini de quinze dies des de la recepció de la informació de la caixa.

Mobilitat geogràfica i comissions de servei

Article 95. Mobilitat

1. Mentre romangui vigent la regulació establerta en l'article 40 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, no es considerarà que es produeix trasllat que exigeixi canvi de residència quan el treballador sigui canviat de lloc de treball dins d'una distància que no excedeixi de 25 quilòmetres des del centre de treball.

Als efectes de la determinació del centre de treball a partir del qual es computarà l'esmentada distància, es tindrà en compte el centre a què estava adscrit el treballador en el moment de l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu 1995-1997 (9 de març de 1996).

Així mateix, per als treballadors en situació de comissió de serveis a l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu 1995-1997 (9 de març de 1996), el centre de referència serà el centre a què estiguin adscrits amb caràcter permanent. Per la seva banda, els treballadors incorporats a les caixes d'estalvis a partir de l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu 1995-1997 (9 de març de 1996) tindran com a centre de referència el de la seva primera destinació.

Aquests canvis del lloc de treball no es consideren modificacions substancials de les condicions de treball.

2. Si, per aplicació de la regla prevista en el número anterior, la distància de 25 quilòmetres a comptar des del centre de treball excedeix dels límits territorials d'una illa, es farà necessari l'acord individual o col·lectiu per procedir al canvi de lloc de treball, per entendre que podria requerir canvi de residència. Igual criteri s'aplicarà per als centres de treball ubicats a Ceuta i Melilla.
3. Per sobre del límit de quilòmetres establerts en l'apartat 1, les caixes d'estalvis incloses en l'àmbit d'aplicació del present conveni només podran traslladar els seus treballadors si existís pacte col·lectiu o individual.
4. Quan un treballador acordi amb l'empresa el trasllat a un centre de treball a més de 25 quilòmetres, el nou lloc de treball serà considerat com el centre des del qual operarà la mobilitat en endavant.

Article 96. Comissions de servei

1. Els viatges a què donin lloc les comissions del personal aniran a compte de l'entitat, i s'unificaran les dietes per a tots els nivells en base a la taula fixada en l'article 55 del present Conveni Col·lectiu.
2. Si el viatge comprèn hores en què tingui lloc un àpat principal del dia o es pernocta fora del domicili, es meritirà mitja dieta.
3. Els viatges seran en primera classe, excepte en avió, sense distinció de nivell. Les caixes establiran una assignació per quilòmetre d'acord amb la taula fixada en l'article 55 del present Conveni Col·lectiu, quan les comissions de servei es realitzin en vehicle propi de l'empleat.
4. Si en la comissió de servei el desplaçament fos per un temps superior a tres mesos, l'empleat tindrà dret a quatre dies laborables d'estada al seu domicili d'origen per cada tres mesos de desplaçament, sense computar com a tal els de viatge, les despeses del qual aniran a càrrec de l'entitat. El desplaçament temporal a una població distinta de la de la seva residència habitual tindrà el límit d'un any.

Article 97. Personal desplaçat a l'estranger

1. El període de vacances anuals retribuïdes establertes en aquest conveni s'incrementa en deu dies per als empleats en comissió de serveis a l'estranger.
2. A títol de permís per reincorporació a destinació a Espanya, es concedirà, a aquest personal, un permís retribuït de quinze dies a comptar des de la data de la seva baixa al país estranger.

CAPÍTOL XIII

Disposicions diverses

Article 98. Regulació d'ocupació

1. La regulació d'ocupació s'ajustarà al que disposa la legislació vigent.
Respecte de les garanties establertes a favor dels representants legals dels empleats, tindran preferència per romandre en la plantilla els empleats de major antiguitat en la institució dins de cada nivell.

2. Si, amb posterioritat al reajustament de plantilla, qualsevol causa de força major determinés excés de personal en alguna entitat, la reducció s'haurà d'acordar de conformitat amb el procediment establert en les disposicions a què es refereix el paràgraf anterior.

Aquest personal quedarà en situació assimilada a l'excedència forçosa, amb dret a ocupar automàticament, per ordre d'antiguitat, les vacants i que se li continuï abonant el seu sou durant tants mesos com anys de servei hagi presat a la caixa, i es computarà a aquest efecte qualsevol fracció com a any complet, tret que percebi algunes de les prestacions per desocupació; en aquest cas se li complementaran les quanties d'aquestes amb la diferència existent entre aquestes prestacions i el seu sou. En el cas que reingressi a l'entitat abans de transcórrer l'indicat nombre de mesos, deixarà de percebre la indemnització.

Article 99. Revisions mèdiques

En els casos i termes establerts per la legislació vigent en aquesta matèria, els empleats podran sotmetre's a revisió mèdica periòdica.

Article 100. Uniformes i peces de roba de treball

Les peces de roba del personal uniformat seran costejades per les entitats, que determinaran, amb la intervenció del Comitè d'Empresa o del delegat de personal, tot el que es relacioni amb la seva adquisició, ús i conservació.

El personal pertanyent al Grup 2, mentre mantingui les funcions que fan necessari l'ús d'uniforme, rebrà dos uniformes anuals, a més a més de les camises blanques necessàries i dos parells de calçat. Els que exerceixin funcions de carrer tindran dret a les peces d'abric que es determinin en les normes internes de cada caixa, segons el clima de les poblacions en què estiguin ubicades les oficines, i la durada d'aquestes peces d'abric serà determinada per la institució i el Comitè d'Empresa o els delegats de personal, si escau.

Així mateix, el personal del Grup 2 tindrà, anualment, les peces adequades per a la prestació dels seus serveis respectius.

CAPÍTOL XIV

Òrgans d'interpretació i representació. Drets sindicals

Article 101. Comissió mixta interpretativa

Per examinar i resoldre totes les qüestions que es derivin de la interpretació, de la vigilància i de l'aplicació del present conveni, es designarà una comissió paritària integrada per representants de l'ACARL i de les organitzacions sindicals signatàries del present conveni i de l'Acta Final, incorporada com a Annex II.

Les competències atribuïdes a la comissió mixta interpretativa ho seran sense perjudici de les reconegudes, legalment o reglamentàriament, als òrgans jurisdiccionals o administratius.

El nombre de membres titulars de la part social d'aquesta comissió serà de tres per cada sindicat signant d'àmbit estatal i un per cada sindicat signant d'àmbit autonòmic.

Les reunions d'aquesta comissió es faran, almenys, un cop cada quatre mesos.

La comissió publicarà els acords interpretatius i en facilitarà una còpia a les entitats i als representants legals dels empleats.

La comissió mixta interpretativa rebrà totes les consultes que se li formulin per les tres vies següents:

- a) A través de l'Associació de Caixes d'Estalvis per a Relacions Laborals.
- b) A través de les organitzacions sindicals signatàries.
- c) Directament a la comissió.

La comissió regularà el seu funcionament, el sistema d'adopció d'acords, la convocatòria, la secretaria i la presidència, així com els sistemes de solució de les discrepàncies sorgides en el seu si.

Article 102. Comitè intercentres

El comitè intercentres podrà constituir-se en totes les entitats en què s'hagi elegit més d'un Comitè d'Empresa, sempre que ho acordin la totalitat de membres dels comitès, per majoria, i que ho ratifiqui l'entitat.

1. El comitè intercentres autoregularà el seu funcionament elegint, en el seu si, un president i un secretari i elaborant el seu reglament de funcionament.
2. En el comitè intercentres hi estaran representats proporcionalment tots i cadascun dels comitès d'empresa, sempre que sigui possible.
3. Cada comitè d'empresa conservarà totes les competències que li corresponguin en l'àmbit específic per al qual hagi estat elegit.
4. El comitè intercentres tindrà les funcions recollides en la legislació vigent, ostentarà la representació de tots els comitès i complirà totes les tasques que li siguin delegades expressament.
5. Cada trimestre el comitè intercentres farà una reunió amb un representant de l'entitat, als efectes relacionats en la legislació vigent.
6. El secretari del comitè intercentres disposarà del 50% més de les hores que li corresponguin.
7. El comitè intercentres es compondrà conforme a l'escala següent:
 - Entitats de fins a 500 empleats: set membres.
 - Entitats de 501 a 1.000 empleats: nou membres.
 - Entitats de més de 1.000 empleats: dotze membres.¹⁷
8. Els comitès intercentres hauran de constituir-se en un termini màxim de dos mesos, un cop proclamat l'últim Comitè d'Empresa de la respectiva caixa.

Article 103. Acumulació d'hores retribuïdes per a l'exercici de funcions de representació

El règim d'utilització de l'acumulació d'hores per a l'exercici de funcions de representació, prevista en l'article 68. e) de l'Estatut dels Treballadors, i derivades de les quals disposen els membres del comitè, els delegats de personal, els delegats LOLS i d'altres crèdits horaris que poguessin existir, haurà d'establir-se de comú acord en l'àmbit de cada caixa, entre les representacions sindicals i la direcció de cada caixa, atenent a criteris de racionalitat que no generin conflictes organitzatius.

17

La regulació continguda en l'Estatut dels treballadors inclou la possibilitat d'eleva a tretze el nombre màxim de membres del Comitè intercentres.

Article 104.

Les parts acorden que, mentre no existeixi una regulació expressa, de caràcter general, que afecti l'ús i la utilització de mitjans tecnològics (Internet, Intranet i correu electrònic), les caixes d'estalvis sotmeses a l'àmbit funcional d'aquest Conveni Col·lectiu obriran processos de negociació, amb els representants legals dels empleats, que tendeixin a l'establiment de les mesures que permetin l'ús pels sindicats d'aquests mitjans, sense que això afecti el procés normal d'activitat i producció.

CAPÍTOL XV

Article 105. Jubilació obligatòria

A partir de l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu, s'estableix l'edat obligatòria de jubilació als 65 anys, sempre que en el moment del compliment d'aquesta edat el treballador pogués acreditar les cotitzacions necessàries per accedir al 100% de la base reguladora o, en defecte d'això, a la primera edat que pogués acreditar aquestes cotitzacions.

Com mesura vinculada a l'anterior, les caixes assumeixen el compromís, durant la vigència del present Conveni Col·lectiu, establert en la Disposició Addicional Primera.

Article 106. Protecció contra la violència de gènere

1. La víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball de la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits l'empresa comunicarà a la víctima les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.

2. El trasllat o el canvi de centre de treball tindrà una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la víctima.

Acabat aquest període, la víctima podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

3. Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideraran justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi, sense perjudici que aquestes absències siguin comunicades per la víctima a l'empresa el més aviat possible.
4. En el supòsit de la víctima que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió.
5. La víctima de violència de gènere tindrà dret per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball en els termes establerts en aquest conveni col·lectiu o conforme a l'acord entre l'empresa i la persona afectada.
6. En tot allò no previst en el present article, s'estarà al que estableix la Llei 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

TÍTOL III

DISPOSICIONS ADDICIONALS I TRANSITÒRIES

DISPOSICIONS ADDICIONALS DEL CONVENI 2007-2010

Disposició Addicional Primera. Compromís de creació d'ocupació

Continuant la seva política d'expansió d'ocupació, les caixes d'estalvis assumeixen el compromís de crear 3.000 llocs de treball bruts a nivell sectorial en el període 2007-2010.

Les caixes d'estalvis comunicaran anualment a la comissió mixta interpretativa les dades necessàries per a l'observança de la present disposició.

Disposició Addicional Segona. Comissió d'Igualtat

Les empreses realitzaran esforços tendents a assolir la igualtat d'oportunitats a totes les seves polítiques, en particular la igualtat de gènere, adoptant mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones.

En el cas d'empreses de més de 250 treballadors, les mesures d'igualtat a que es refereix el paràgraf anterior, hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat, que haurà igualment de ser objecte de negociació col·lectiva.

Els plans d'igualtat podran contemplar, entre d'altres, matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball, afavorir en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Es constitueix una Comissió paritària d'Igualtat, integrada per la representació d'ACARL i les organitzacions sindicals signants del present Conveni i de l'Acta Final –que s'hi incorpora com a Annex II–, que tindrà com objectiu l'elaboració i difusió de recomanacions sobre les millors pràctiques per a l'elaboració dels plans d'igualtat.

La composició, el règim de funcionament i periodicitat de les reunions serà establert per la pròpia Comissió, i acabarà la seva activitat abans del mes de gener de l'any 2009.

Disposició Addicional Tercera. Comissió de Seguiment Sectorial

1. Es crea una Comissió paritària, integrada per la representació de ACARL i les organitzacions sindicals signants del present conveni i de l'Acta Final - que s'hi incorpora com Annex 2-, que tindrà per objecte, durant la vigència d'aquest Conveni, servir d'observatori per estudiar i avaluar les pràctiques en el sector financer, enfocada a la millora de la competitivitat i millors pràctiques organitzatives, i en particular el seguiment de la negociació i aplicació del nou supòsit i consideració de les jornades singulars establertes en l'Acta d'aquest Conveni.
2. La composició, el règim de funcionament i periodicitat de les reunions serà establert per la pròpia Comissió.

Disposició Addicional Quarta

La contractació indefinida, qualsevol que sigui el tipus de contracte en el qual es formalitzi, podrà concertar-se amb un període de prova la durada màxima de la qual serà de 9 mesos.

Disposició Addicional Cinquena

S'incorpora com Annex 2 del present conveni l'Acta de la seva signatura, que recull els compromisos acordats per les parts i que a l'Acta es reflecteixen.

Disposició Addicional Sisena

El personal de torns rotatoris o fixos gaudirà de la festa de tardes de dijous i, en el seu cas, del dia de lliure disposició, que s'acorda en el present Conveni a través de l'adaptació, que en cada cas procedeixi fer, del seu règim horari per a l'efectivitat de l'esmentat gaudi, respectant la jornada anual establerta en el present Conveni Col·lectiu.

Disposició Addicional Setena

Per al període de vigència d'aquest Conveni, és a dir, des de l'any 2007 a l'any 2010, ambdós inclusivament, es recull, adaptada i actualitzada, la clàusula recollida en el paràgraf segon de l'article 16 del Conveni Col·lectiu per als anys 2001-2002:

Les caixes d'estalvis que, per regulació interna, apliquin una quantia bruta superior a la prevista en l'article 16 de l'antic Conveni Col·lectiu de les caixes d'estalvis per als anys 1998-2000 revisaran l'esmentada quantia per a l'any 2000 (90.000 ptes.), en l'IPC final de cada any des del 2001 al 2010, ambdós inclusivament i es respectaran els sistemes de revisió pactats a cada caixa, que millorin el que estableix el present article.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA DEL CONVENI COL-LECTIU 2007-2010

Disposició Transitòria Única. Ajuda d'estudis per a empleats

Les ajudes per als estudis iniciats per treballadors de les caixes amb anterioritat al Conveni per als anys 2007-2010 se seguiran regint per les seves condicions fins a la seva finalització conforme al règim fins a ara vigent.

DISPOSICIONS ADDICIONALS DEL CONVENI COL-LECTIU 2003-2006

Es mantenen en vigor les Disposicions Addicionals, les Disposicions Transitòries i les Disposicions Addicionals i Transitòries no indicades com a derogades, amb l'abast temporal assenyalat en elles.

Disposició Addicional Primera. Substitució de l'anterior sistema de classificació professional pel nou sistema establert en el present conveni

1. En les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, serà d'aplicació el sistema de classificació regulat en el mateix, quedant derogat i substituït el precedent.

L'efectivitat del nou sistema de classificació es produirà en el moment en què es realitzi la transposició dels anteriors grups i categories professionals als nous grups professionals i nivells retributius previstos, que haurà de produir-se, en tot cas, entre l'1 d'abril i el 31 de desembre de 2004 i no abans de transcorregut un mes des de la publicació del conveni al BOE.

2. La transposició des de l'anterior al nou sistema de classificació professional es realitzarà d'acord amb la taula que a continuació s'insereix:

Classificació anterior

Nova classificació

CATEGORIES	GRUP 1 NIVELLS
CAP DE PRIMERA	I
CAP DE SEGONA	
CAP DE TERCERA	II
CAP DE QUARTA	III
CAP DE QUARTA "A"	
CAP DE QUARTA "B"	
CAP DE CINQUENA	IV
CAP DE CINQUENA "A"	
CAP DE CINQUENA "B"	
CAP DE SISENA "A"	V
CAP DE SISENA "B"	
OFICIAL SUPERIOR	VI
OFICIAL PRIMER	VII
OFICIAL 2n (3 ANYS)	IX
OFICIAL SEGON	X
AUXILIAR "A"	XI
AUXILIAR "B"	XII
AUXILIAR "C"	

CATEGORIES	GRUP 1 NIVELLS
TITULAT SUPERIOR "A"	II
TITULAT SUPERIOR "B"	IV
TITULAT MITJÀ "A"	V
TITULAT MITJÀ "B"	VII

CATEGORIES	GRUP 1 NIVELLS
CAP D'INFORMÀTICA	II
CAP D'ESTUDIS	
CAP DE PROJECTES	
CAP D'EXPLOTACIÓ	
ANALISTA SISTEMES "A"	III
ANALISTA FUNCIONAL "A"	
CAP DE PRODUCCIÓ "A"	
ANALISTA SISTEMES "B"	IV
ANALISTA FUNCIONAL "B"	
CAP DE PRODUCCIÓ "B"	
PROGRAMADOR SISTEMES "A"	
ANALISTA ORGÀNIC "A"	
RESP. PLANIFICACIÓ "A"	
RESPONSABLE DE SALA "A"	
PROGRAMADOR SISTEMES "B"	
ANALISTA ORGÀNIC "B"	
RESP. PLANIFICACIÓ "B"	
RESPONSABLE DE SALA "B"	VI
PROGRAMADOR "A"	
OPERADOR DE CONSOLA "A"	
PROGRAMADOR "B"	
OPERADOR DE CONSOLA "B"	VII
PROGRAMADOR "C"	VIII
	IX

CATEGORIES	GRUP 2 NIVELLS
CONSERGE	I
OFICIAL 1r OF.D. (ANT. OF. O.D.)	II
SUBCONSERGE	
AJUDANT "A" (ANT. ORD.1a)	III
OFICIAL 2n OF.D.(ANT. AJUD. O.D.)	
TELEFONISTA "A"	
AJUDANT "B" (ANT. ORD. ENTRADA)	IV
AJUDANT OF.D. (ANT. PEÓ O.D.)	
TELEFONISTA "B"	
AJUDANT "C"	
PEÓ OFICIS DIVERSOS	V

Els empleats que pertanyen al grup de personal pericial s'integraran dins el Grup 1.

- En aquelles caixes en què s'hagin creat categories professionals no previstes en el Conveni Col·lectiu sectorial, l'equiparació es produirà al grup i nivell retributiu que correspongui utilitzant criteris anàlegs als que es desprenen de l'Annex 1 i de la transposició, en cada grup de procedència, de categories a nivells del present conveni. En el seu cas, primaran els criteris que es desprenen de l'Annex I.
- En aquelles caixes amb retribucions superiors a les previstes en el Conveni Col·lectiu, als empleats del nivell VIII se'ls reconeixerà una retribució intermèdia entre les dels Nivells VII i IX utilitzant, preferentment, criteris similars als previstos en el propi conveni.

Disposició Addicional Segona. Compromís de creació d'ocupació

Derogada per la Disposició Derogatoria del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010.

Disposició Addicional Tercera. Utilització preferent del contracte estable de foment de la contractació indefinida en la conversió de la contractació temporal o en la contractació inicial

Derogada per la Disposició Derogatoria del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010.

Disposició Addicional Quarta. Préstec per a adquisició d'habitatge habitual

A l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu, i amb efectes des de l'1 de gener de 2004, allò que estableix l'apartat 3 de l'article 62 relatiu a tipus d'interès i límits màxim i mínim, serà igualment aplicable a les operacions de préstecs vigents, és a dir, el nou tipus d'interès, amb els límits que s'estableixen, s'aplicarà sobre el capital pendent en l'esmentada data (1 de gener de 2004). Per a la determinació del tipus d'interès aplicable es prendrà com a referència l'EURIBOR del mes d'octubre de l'any 2003, publicat en el BOE del mes de novembre.

Disposició Addicional Cinquena. Préstec social per a atencions diverses

A l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu, i amb efectes des de l'1 de gener de 2004, el que estableix l'apartat c) de l'article 64 relatiu a tipus d'interès, serà igualment aplicable a les operacions de préstecs vigents, és a dir, el nou tipus d'interès s'aplicarà sobre el capital pendent en l'esmentada data (1 de gener de 2004). Per a la determinació del tipus d'interès aplicable es prendrà com a referència l'EURIBOR del mes d'octubre de l'any 2003, publicat en el BOE del mes de novembre.

Disposició Addicional Sisena

El personal de torns i jornades especials gaudirà de la festa de tardes de dijous i, en el seu cas, del dia addicional de vacances, que s'acorda en el present conveni, a través de l'adaptació, que en cada cas procedeixi fer, del seu règim horari per a l'efectivitat de l'esmentat gaudi, respectant la jornada anual establerta en el present Conveni Col·lectiu.

Disposició Addicional Setena

Derogada per la Disposició Derogatoria del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010.

Disposició Addicional Vuitena. Declaració sobre Acord intergeneracional d'ocupació

Durant la vigència del present conveni, les parts acorden afavorir la utilització de les fórmules més adequades en matèria de contractació, ja sigui a través del contracte de relleu o qualsevol altre que legalment s'estableixi, i d'accés a mesures de jubilació anticipada i/o parcial en termes de solidaritat intergeneracional, d'acord amb les mesures legislatives posades en marxa en els últims temps que

tendeixen a fomentar l'ocupació i a l'accés, de forma flexible i gradual, a la situació de jubilació; i com a conseqüència de la política d'ocupació assenyalada anteriorment, s'acorda que en els pactes o acords en què s'abordi aquesta política s'establirà la jubilació obligatòria als 65 anys, sempre que en el moment de compliment de l'esmentada edat el treballador pugui acreditar les cotitzacions necessàries per accedir al 100% de la base reguladora o, en el seu defecte, a la primera edat en què pugui acreditar les esmentades cotitzacions.

Disposició Addicional Novena. Antic complement d'ajuda familiar

- 1. Antic complement d'ajuda familiar per fill:** l'antic complement d'ajuda familiar per fill, regulat en l'article 58.1 del XIII Conveni Col·lectiu, desapareix com a tal com a conseqüència de l'entrada en vigor de la Llei 26/1990, de 20 de desembre. Aquells empleats que en el moment de l'entrada en vigor de l'esmentada Llei reunissin la condició de subjectes perceptors d'aquesta prestació percebran, en qualitat de complement de caràcter personal, la quantia que estava abonant la institució, incrementada en l'import de la revisió del Conveni Col·lectiu per a l'any 1991, i el seu import quedarà congelat en la quantitat de 17,56 € (2.921 ptes.) i pel temps que, d'acord amb la legalitat anterior a la Llei 26/1990, hagués tingut l'empleat dret a percebre la prestació i, per consegüent, el complement a càrrec de la caixa.
- 2. Antic complement d'ajuda familiar per esposa:** l'antic complement d'ajuda familiar per esposa, contingut en l'article 58.1 del XIII Conveni Col·lectiu, que desapareix com a tal com a conseqüència de l'entrada en vigor de la Llei 26/85, d'1 d'agost, es congela en la quantia de 17,28 € (2.875 ptes.) que regia fins aquell moment, a favor exclusivament dels empleats perceptors que tinguessin reconegut el dret a la prestació el 31 de juliol de 1985, qualsevol que sigui el règim jurídic de procedència i mentre es mantingui la situació que va donar lloc al seu reconeixement, com a condició més beneficiosa identificada com a tal millora en el rebut de salaris.

Disposició Addicional Desena. Servei militar i prestació social substitutòria

- 1. Servei militar.** El personal de les caixes d'estalvis, durant el temps normal de servei militar o en cas de mobilització, meritarà el 60% del seu sou, plusos i pagues estatutàries, així com les de juliol i Nadal, tret que es tracti d'empleats que estiguessin en el període de pràctiques i rebessin sous corresponents a la seva categoria militar, que en aquest cas tindran dret a les diferències que pugui haver-hi entre les meritacions militars i les que li corresponguin per aquest article.

Sempre que les obligacions militars permetin a l'empleat acudir a l'oficina en hores normals, per cada cent treballades es tindrà dret a percebre el 40% d'una mensualitat. En cas de mobilització general per causa de guerra, tindrà dret al sou íntegre. El temps que estigui en files es computarà a efectes d'antiguitat i augments de sou.

Si la caixa tingués sucursal a la població a què sigui destinat l'empleat, es procurarà adscriure-l'hi, sempre que pugui fer compatibles els seus deures militars i de treball.

El personal que es trobés en la situació a què es refereix aquest article està obligat a dedicar a la seva entitat totes les hores de què disposi, fins al total de la jornada establerta.

Si obtingués llicència o permís haurà de reintegrar-se al seu lloc passats els primers quinze dies. En el cas que no ho faci perdrà els drets reconeguts en els paràgrafs anteriors.

El personal que voluntàriament anticipi o prorrogui obligatòriament el seu servei militar, té els drets reconeguts en aquest article, però no gaudirà de la part corresponent de la seva remuneració durant el temps d'excés sobre la durada normal del servei militar.

El personal que durant el període del servei militar pugui treballar tota o part de la jornada ordinària, ho farà dins l'horari normal. Només en casos excepcionals, lliurement apreciats per la direcció i autoritzats per aquesta, podrà realitzar-se l'esmentat treball fora de les hores assenyalades per a la jornada ordinària.

Al personal que s'incorpori al servei militar abans de portar dos anys d'antiguitat a la caixa gaudirà dels beneficis establerts en aquest article a partir del moment en què compleixi els dos anys d'antiguitat esmentats.

L'empleat haurà de reincorporar-se a l'entitat en el termini màxim de trenta dies naturals, a partir de la cessació en el servei militar, i no tindrà dret durant aquest temps a les condicions retributives que estableix el primer paràgraf del present article.

- 2. Prestació social substitutòria.** Seran d'aplicació, als empleats que s'acullin a allò que estableix la Llei 22/1998, de 6 de juliol, reguladora de l'objecció de consciència i la prestació social substitutòria, les previsions que es contenen en l'apartat anterior del present article.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES DEL CONVENI COL·LECTIU 2003-2006

Disposició transitòria primera. Escala salarial a extingir

Derogada per la Disposició Derogatoria del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010.

Disposició transitòria segona

1. Quan, com a conseqüència de l'aplicació del nou sistema de classificació professional regulat en el present Conveni Col·lectiu, el treballador percebi, en concepte de salari base, una quantitat inferior a la que tenia dret a percebre pel mateix concepte, per aplicació del Conveni Col·lectiu precedent, mantindrà la diferència, com a garantia personal sumada al propi concepte de salari base i amb el mateix tractament jurídic aplicable al mateix, és a dir, serà revisable, es prendrà com a base per a la generació d'increments per antiguitat (triennis) i tindrà caràcter pensionable. En aquest cas, es farà constar en el rebut de salaris que la quantia que figura com a salari base incorpora la citada diferència entre el salari base del Conveni Col·lectiu precedent i l'establert en el present conveni.
2. La diferència de salari base a què es fa referència en el número anterior serà absorbible amb els increments salarials derivats de qualsevol promoció de nivell.

Disposició transitòria tercera

Derogada per la Disposició Derogatoria del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010.

Disposició transitòria quarta

Derogada per la Disposició Derogatoria del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010.

Disposició transitòria cinquena

Derogada per la Disposició Derogatoria del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010.

Disposició transitòria sisena

Derogada per la Disposició Derogatoria del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010.

Disposició transitòria setena

(sense contingut)

Disposició transitòria vuitena. Integració dels actuals Auxiliars en el nou sistema de carrera professional establert en el present conveni.

Al personal amb categoria d'Auxiliar a la data de transposició, d'acord amb el que estableix la Disposició adicional primera del present Conveni Col·lectiu, li seran respectats els seus drets adquirits, o en procés d'adquisició, per a l'ascens per anys de permanència fins al nivell equivalent a Auxiliar A, i li seran reconeguts els anys de permanència en la categoria d'auxiliar per a l'ascens al nivell que correspongui, estructurant-se el procés de la forma següent:

1. Els actuals Auxiliars C passen a integrar-se en el Nivell XII, amb reconeixement del temps de permanència efectiva en la categoria d'auxiliar per a l'ascens al nivell que correspongui, de la manera següent:
 - a) Si es trobessin en el primer any de permanència, seguiran percebent l'equivalent a 16 pagues de l'import del salari base de l'esmentat nivell. En les caixes en què existeixi un sistema de remuneració recollit per pacte d'empresa que fixi un nombre de pagues superior a les considerades amb caràcter general en el present conveni, el muntant de les mateixes que procedeix abonar guardarà estricta proporció amb la reducció feta a 16 pagues respecte de 18,5 pagues.
 - b) Si es trobessin en el segon o tercer any de permanència percebran la retribució establerta per al Nivell XII.
 - c) En complir tres anys de permanència passaran a cobrar un complement de caràcter transitori, amb la mateixa consideració, el mateix sistema de cobrament i revisió que el salari base.
 - d) En complir 6 anys de permanència ascendiran al Nivell XI, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat c), per l'ascens de nivell.

Conveni Col·lectiu Caixes d'Estalvis 2007-2010

- e) En complir 3 anys de permanència en el Nivell XI passaran a percebre un complement de caràcter transitori amb la mateixa consideració, sistema de cobrament i revisió que el salari base.
- f) En complir 5 anys de permanència en el Nivell XI ascendiran al Nivell X, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat e), per l'ascens de nivell.

La quantia del complement transitori a què es refereix l'apartat c) anterior resulta de la diferència entre el salari de l'antic Auxiliar B respecte de l'antic Auxiliar C.

La quantia del complement transitori a què es refereix l'apartat e) anterior resulta de l'aplicació del percentatge d'increment per antiguitat (trienni) al salari del nivell XI.

Els complements de caràcter transitori recollits en els apartats c) i e), respectivament, es revisaran per als anys 2003 i successius amb els mateixos criteris que el salari base i seran compensables i absorbibles per ascens a qualsevol nivell superior.

- 2. Els actuals Auxiliars B passen a integrar-se al Nivell XII, sense perjudici del que estableix la Disposició transitòria segona, amb reconeixement del temps de permanència efectiva en la categoria d'Auxiliar per a l'ascens al nivell que correspongui, de la manera següent:

- a) En complir-se 3 anys des que van accedir a la categoria d'Auxiliar B, ascendiran al Nivell XI.
- b) En complir-se 3 anys de permanència en el Nivell XI, passaran a percebre un complement de caràcter transitori amb la mateixa consideració, sistema de cobrament i revisió que el salari base.
- c) En complir-se 5 anys de permanència en el Nivell XI, ascendiran al Nivell X, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat b), per l'ascens de nivell.

La quantia del complement transitori a què es refereix l'apartat b) anterior resulta de l'aplicació del percentatge d'increment per antiguitat (trienni) al salari del Nivell XI.

El complement de caràcter transitori recollit en l'apartat b) es revisarà per als anys 2003 i successius amb els mateixos criteris que el salari base, i serà compensable i absorbible per ascens a qualsevol nivell superior.

3. Els actuals Auxiliars A, amb menys de 3 anys de permanència en aquesta categoria d'Auxiliar A, passen a integrar-se en el Nivell XI i els seran reconeguts els anys de permanència en la categoria d'Auxiliar fins als onze anys, moment en què ascendirien al Nivell equivalent a Oficial 2a, estructurant-se el procés de la forma següent:
 - a) En complir 3 anys de permanència en el Nivell XI, considerant els que hagués romàs com a Auxiliar A, passaran a percebre un complement de caràcter transitori amb la mateixa consideració, sistema de cobrament i revisió que el salari base.
 - b) En complir 5 anys de permanència en el Nivell XI, considerant els que hagués romàs com a Auxiliar A, ascendiran al Nivell X, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat a) per l'ascens de Nivell.

La quantia del complement transitori a què es refereix l'apartat a) anterior resulta de l'aplicació del percentatge d'increment per antiguitat (trienni) al salari del Nivell XI.

El complement de caràcter transitori recollit en l'apartat a) es revisarà per als anys 2003 i successius amb els mateixos criteris que el salari base, i serà compensable i absorbible per ascens a qualsevol nivell superior.

4. Els actuals Auxiliars A, amb tres o més anys, i menys de cinc anys, de permanència en aquesta categoria d'Auxiliar A, passen a integrar-se en el Nivell XI i els seran reconeguts els anys de permanència en la categoria d'Auxiliar fins als onze anys, moment en què ascendirien al Nivell equivalent a Oficial 2a, estructurant-se el procés de la forma següent:
 - a) En complir 5 anys de permanència en el Nivell XI, considerant els que hagués romàs com a Auxiliar A, ascendiran al Nivell X, quedant absorbit el trienni d'Auxiliar A —que va meritjar al seu dia—, per l'ascens de nivell.
5. Els actuals Auxiliars A, amb cinc o més anys, i menys de nou anys, de permanència en aquesta categoria d'Auxiliar A, que passen per la transposició a integrar-se en el Nivell XI, ascendeixen directament al Nivell X, quedant absorbits fins a dos triennis d'Auxiliar A —que van meritjar al seu dia— pel dit ascens de nivell, i reconeixent-se el temps de permanència en la dita categoria d'Auxiliar A, restats cinc anys, com a temps de permanència en el Nivell X al què han ascendit.

En els supòsits recollits en els apartats 1 a 5 de la present Disposició transitòria, a partir de l'ascens al Nivell X, aquests empleats es regiran per la carrera per experiència establerta en l'article 24 del present Conveni Col·lectiu.

6. Els actuals Auxiliars A, amb nou o més anys, i menys de tretze anys, de permanència en aquesta categoria d'Auxiliar A, que passen per la transposició a integrar-se en el Nivell XI, ascendeixen directament al Nivell IX, quedant absorbits fins a quatre triennis d'Auxiliar A —que van meritats al seu dia— pel dit ascens de nivell, i reconeixent-se el temps de permanència en la dita categoria d'Auxiliar A, restats nou anys, com a temps de permanència en el Nivell IX a què han ascendit.

A partir de l'ascens al Nivell IX, aquests empleats es regiran per la carrera per experiència establerta en l'article 24 del present Conveni Col·lectiu.

7. Els actuals Auxiliars A, amb tretze o més anys de permanència en aquesta categoria d'Auxiliar A, que passen per la transposició a integrar-se en el Nivell XI, ascendeixen directament al Nivell VIII, quedant absorbits quatre triennis d'Auxiliar A —que van meritats al seu dia— pel dit ascens de nivell, iniciant-se des d'aquest moment el temps de permanència en el Nivell VIII a efectes de meritació de triennis d'aquest nivell.

Si en el moment de l'ascens al Nivell VIII, un cop efectuada l'absorció a què es refereix l'apartat anterior, l'empleat tingués vençuda una fracció de trienni, se li reconeixerà l'import d'aquella efectuant el càlcul sobre la base salarial corresponent a la categoria d'Auxiliar A de procedència, computant-se per fraccions mensuals.

8. Als efectes de l'absorció de triennis que s'indica en els apartats anteriors, s'absorbiran, encara que estiguin desglossats en distints conceptes, en primer lloc el trienni o triennis més antics meritats en la categoria d'Auxiliar A.
9. Per als Auxiliars ingressats abans del Conveni 90-91, es considerarà com a data d'accés a la categoria d'Auxiliar A la mateixa des de la que es veu considerant la meritació de triennis en aquesta categoria d'Auxiliar A.

En tot cas, els períodes de permanència en cadascun dels nivells per assolir el superior no es consideraran a efectes d'increment per antiguitat (trienis).

L'aplicació del sistema d'integració aquí previst no podrà comportar pèrdua per als treballadors.

Disposició transitòria novena. Integració dels actuals Oficials Segons en el nou sistema de carrera professional establert en el present Conveni

Al personal amb categoria d'Oficial Segon en la data de transposició, d'acord amb el que estableix la Disposició adicional primera del present Conveni Col·lectiu, li seran reconeguts els anys de permanència en la categoria d'Oficial Segon per a l'ascens al Nivell que correspongui, estructurant-se el procés de la forma següent:

1. Els actuals Oficials Segons, amb menys de tres anys de permanència en aquesta categoria, passen a integrar-se en el Nivell X i els seran reconeguts els anys de permanència en aquesta categoria d'Oficial Segon com a temps de permanència en el Nivell X, estructurant-se el procés de la forma següent:
 - a) En complir 3 anys de permanència en el Nivell X, considerant els que hagués romàs com a Oficial Segon, passaran a percebre un complement de caràcter transitori amb la mateixa consideració, sistema de cobrament i revisió que el salari base.
 - b) En complir 4 anys de permanència en el Nivell X, considerant els que hagués romàs com a Oficial Segon, ascendiran al Nivell IX, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat a), per l'ascens de Nivell.
 - c) En complir 2 anys de permanència en el Nivell IX, passaran a percebre un complement de caràcter transitori amb la mateixa consideració, sistema de cobrament i revisió que el salari base.
 - d) En complir 4 anys de permanència en el Nivell IX, ascendiran al Nivell VIII, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat c) per l'ascens de nivell.

La quantia dels complements transitoris als quals es refereixen els apartats a) i c) anteriors resulten de l'aplicació del percentatge d'increment per antiguitat (trienni) al salari del Nivell X.

Els complements de caràcter transitori recollits en els apartats a) i c) es revisaràn per als anys 2003 i successius amb els mateixos criteris que el salari base, i seran compensables i absorbibles per ascens a qualsevol nivell superior.

2. Els actuals Oficials Segons, amb tres o més anys i menys de quatre anys de permanència en aquesta categoria, passen a integrar-se en el Nivell X i els seran reconeguts els anys de permanència en aquesta categoria d'Oficial

Segon com a temps de permanència en el Nivell X, estructurant-se el procés de la forma següent:

- a. En complir 4 anys de permanència en el Nivell X, considerant els que hagués romàs com a Oficial Segon, ascendiran al Nivell IX, quedant absorbit el trienni d'Oficial Segon —que van meritjar al seu dia—, per l'ascens de nivell.
- b. En complir 2 anys de permanència en el Nivell IX, passaran a percebre un complement de caràcter transitori amb la mateixa consideració, sistema de cobrament i revisió que el salari base.
- c. En complir 4 anys de permanència en el Nivell IX, ascendiran al Nivell VIII, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat b) per l'ascens de nivell.

La quantia del complement transitori a què es refereix l'apartat b) anterior resulta de l'aplicació del percentatge d'increment per antiguitat (trienni) al salari del Nivell X.

El complement de caràcter transitori recollit en l'apartat b) es revisarà per als anys 2003 i successius amb els mateixos criteris que el salari base, i serà compensable i absorbible per ascens a qualsevol nivell superior.

3. Els actuals Oficials Segons, amb quatre o més anys i menys de sis de permanència en aquesta categoria, que passen per la transposició a integrar-se en el Nivell X, ascendeixen directament al Nivell IX, quedant absorbit el trienni d'Oficial Segon —que van meritjar al seu dia—, per aquest ascens de nivell, i reconeixent-se el temps de permanència en aquesta categoria d'Oficial Segon, restats quatre anys, com a temps de permanència en el Nivell IX, estructurant-se el procés de la forma següent:

- a. En complir 2 anys de permanència en el Nivell IX, passaran a percebre un complement de caràcter transitori amb la mateixa consideració, sistema de cobrament i revisió que el salari base.
- b. En complir 4 anys de permanència en el Nivell IX, ascendiran al Nivell VIII, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat a), per l'ascens de nivell.

La quantia del complement transitori a què es refereix l'apartat a) anterior resulta de l'aplicació del percentatge d'increment per antiguitat (trienni) al salari del Nivell X.

El complement de caràcter transitori recollit en l'apartat a) es revisarà per als anys 2003 i successius amb els mateixos criteris que el salari base, i serà compensable i absorbible per ascens a qualsevol nivell superior.

4. Els actuals Oficials Segons, amb sis o més anys, i menys de vuit anys, de permanència en aquesta categoria, que passen per la transposició a integrar-se en el Nivell X, ascendeixen directament al Nivell IX, quedant absorbit un trienni d'Oficial Segon —que van meritjar al seu dia— per aquest ascens de nivell, i reconeixent-se el temps de permanència en aquesta categoria d'Oficial Segon, restats quatre anys, com a temps de permanència en el Nivell IX a què han ascendit.

a) En complir 4 anys de permanència en el Nivell IX, considerant els que hagués romàs com a Oficial Segon, restats quatre anys, ascendiran al Nivell VIII, quedant absorbit el segon trienni d'Oficial Segon —que van meritjar al seu dia—, per l'ascens de nivell.

5. Els actuals Oficials Segons, amb vuit o més anys de permanència en aquesta categoria, que passen per la transposició a integrar-se en el Nivell X, ascendeixen directament a Nivell VIII, quedant absorbits dos triennis d'Oficial Segon —que van meritjar al seu dia, per aquest ascens de nivell, iniciant-se des d'aquest moment el temps de permanència en el Nivell VIII a efectes de meritació de triennis d'aquest nivell.

Si en el moment de l'ascens al Nivell VIII, un cop efectuada l'absorció a què es refereix l'apartat anterior, l'empleat tingué vençuda una fracció de trienni, se li reconeixerà l'import d'aquella efectuant el càlcul sobre la base salarial corresponent a la categoria d'Oficial Segon de procedència, computant-se per fraccions mensuals.

6. Als efectes de l'absorció de triennis que s'indica en els apartats anteriors, s'absorbiran, encara que estiguin desglossats en distints conceptes, en primer lloc el trienni o triennis més antics meritats en la categoria d'Oficial Segon.

En tot cas, els períodes de permanència en cadascun dels nivells per aconseguir el superior no es consideraran a efectes d'increment per antiguitat (triennis).

L'aplicació del sistema d'integració aquí previst no podrà comportar pèrdua per als treballadors.

Disposició transitòria desena. Integració dels actuals Oficials Segons de tres anys en el nou sistema de carrera professional establert en el present Conveni

Al personal amb categoria d'Oficial Segon de tres anys en la data de transposició, d'acord amb el que estableix la Disposició addicional primera del present Conveni Col·lectiu, se li reconeixeran els anys de permanència en la categoria d'Oficial Segon de tres anys per a l'ascens al nivell que correspongui, estructurant-se el procés de la forma següent:

1. Els actuals Oficials Segons de tres anys, amb menys de tres anys de permanència en aquesta categoria, passen a integrar-se en el Nivell IX i els seran reconeguts els anys de permanència en aquesta categoria d'Oficial Segon de tres anys, com a temps de permanència en el Nivell IX, estructurant-se el procés de la forma següent:
 - a. En complir 3 anys de permanència en el Nivell IX, considerant els que hagués romàs com a Oficial Segon de tres anys, passaran a percebre un complement de caràcter transitori amb la mateixa consideració, sistema de cobrament i revisió que el salari base.
 - b. En complir 4 anys de permanència en el Nivell IX, considerant els que hagués romàs com a Oficial Segon de tres anys, ascendiran al Nivell VIII, quedant absorbit el complement a què es refereix l'apartat a) per l'ascens de nivell, iniciant-se des d'aquest moment el temps de permanència en Nivell VIII a efectes de meritació de triennis del dit nivell.

La quantia del complement transitori a què es refereix l'apartat a) anterior resulta de l'aplicació del percentatge d'increment per antiguitat (trienni) al salari del Nivell IX.

El complement de caràcter transitori recollit en l'apartat a) es revisarà per als anys 2003 i successius amb els mateixos criteris que el salari base, i serà compensable i absorbible per ascens a qualsevol nivell superior.

2. Els actuals Oficials Segons de tres anys, amb tres o més anys i menys de quatre anys de permanència en aquesta categoria, passen a integrar-se en el Nivell IX i els seran reconeguts els anys de permanència en aquesta categoria d'Oficial Segon de tres anys com a temps de permanència en el Nivell IX, estructurant-se el procés de la forma següent:

- a) En complir 4 anys de permanència en el Nivell IX, considerant els que hagués romàs com a Oficial Segon de tres anys, ascendiran al Nivell VIII, quedant absorbit el trienni d'Oficial Segon de tres anys —que van meritjar al seu dia—, per l'ascens de nivell, iniciant-se des d'aquest moment el temps de permanència en Nivell VIII a efectes de meritació de triennis d'aquest nivell.
3. Els actuals Oficials Segons de tres anys, amb quatre o més anys de permanència en aquesta categoria, que passen per la transposició a integrar-se en el Nivell IX, ascendeixen directament al Nivell VIII, quedant absorbit un trienni d'Oficial Segon de tres anys —que van meritjar al seu dia—, per l'ascens de nivell, iniciant-se des d'aquest moment el temps de permanència en el Nivell VIII a efectes de meritació de triennis d'aquest nivell.

Si en el moment de l'ascens al Nivell VIII, un cop efectuada l'absorció a què es refereix l'apartat anterior, l'empleat tingué vençuda una fracció de trienni, se li reconeixerà l'import d'aquella efectuant el càlcul sobre la base salarial corresponent a la categoria d'Oficial Segon de tres anys de procedència, computant-se per fraccions mensuals.

4. Als efectes de l'absorció de triennis que s'indica en els apartats anteriors, s'absorbiran, encara que estiguin desglossats en distints conceptes, en primer lloc el trienni o triennis més antics meritats en la categoria d'Oficial Segon de tres anys.

En tot cas, els períodes de permanència en cadascun dels nivells per assolir el superior no es consideraran a efectes d'increment per antiguitat (triennis).

L'aplicació del sistema d'integració aquí previst no podrà comportar pèrdua per als treballadors.

Disposició transitòria onzena. Personal de l'antiga Escala Informàtica de la Disposició Addicional i Transitòria Quinta del XIII Conveni Col·lectiu de les caixes d'estalvis

1. Les retribucions d'aquest personal, fins al moment en què es realitzi la transposició prevista en la Disposició addicional primera del present Conveni Col·lectiu, s'obtindran pel mateix procediment assenyalat en l'article 41 prenent com a base l'escala que resulti de l'aplicació de les disposicions corresponents.

2. En matèria d'ingressos i accés a l'entitat del personal a què es refereix la present disposició transitòria, i exclusivament fins a la data d'efectivitat del nou sistema de classificació professional, conforme al que preveu la Disposició addicional primera del present Conveni, se seguiran els criteris següents:

Per cobrir qualsevol vacant de l'escala Tècnica Informàtica, la caixa obrirà concurs entre tot el seu personal.

Les caixes podran proveir-se de personal aliè a la pròpia entitat per cobrir vacants d'informàtica quan els empleats que ho sol·licitin no tinguin el grau d'aptitud adequat segons el parer de la caixa.

Perquè la concurrència, dins el possible, s'efectuï en igualtat de condicions, la caixa habilitarà els mecanismes de formació professional adequats a cada circumstància.

Les caixes hauran d'establir les condicions i proves que estimin convenients per al personal aliè que ingressi directament a informàtica.

Encara que no és preceptiva la possessió de títols acadèmics, s'avaluaran tant aquests com els mèrits adquirits pels candidats quan aquests candidats es trobin en igualtat de condicions.

3. Si la transposició per a aquest personal comportés un increment salarial en sou base superior al 4%, les entitats afectades distribuïran en trams proporcionals l'increment que resulti, en cadascun dels anys restants de vigència del Conveni.
4. Si en el moment de l'aplicació efectiva del nou sistema de classificació professional, conforme al que estableix la Disposició addicional primera del present Conveni, l'empleat tingués vençuda una fracció de trienni, se li reconeixerà l'import d'aquella efectuant el càlcul sobre la base salarial corresponent a l'antiga categoria de procedència, computant-se per fraccions mensuals.
5. Al personal que es trobi integrat en l'Escala Informàtica en la data de transposició, d'acord amb el que estableix la Disposició addicional primera del present Conveni, els seran respectats els seus drets en procés d'adquisició per a l'ascens per antiguitat, de tal forma que quedi garantit l'ascens, un cop transcorreguts 4 anys de permanència, com a màxim, en el Nivell B de les antigues categories de Programador B, Operador de Consola B, Responsable de Planificació B, Analista orgànic B, Cap de Producció B, Responsable de Sala B, Analista de Sistema B, Analista Funcional B, des del seu nivell de transposició al nivell superior, d'acord amb la taula de transposició recollida en la Disposició addicional primera del present Conveni.

Així mateix li seran respectats els seus drets en procés d'adquisició per a l'ascens per antiguitat, de tal forma que quedi garantit l'ascens, un cop transcorregut 1 any de permanència, com a màxim, en el Nivell C de l'antiga categoria de Programador, des del seu nivell de transposició al Nivell VII, i un cop transcorreguts 4 anys de permanència, com a màxim, en aquest Nivell VII, al nivell immediatament superior, d'acord amb la taula de transposició recollida en la Disposició addicional primera del present Conveni.

6. Els empleats subjectes al règim de torns rotatius percebran, sobre tots els emoluments que meritin pel seu nivell retributiu, un complement del 5% del seu import global. Aquest complement serà incrementat fins al percentatge legal en les dates en què es realitzi el torn de nit i per l'horari nocturn que preveu la llei.
7. El personal que es trobi integrat en l'Escala Informàtica en la data de transposició, d'acord amb el que estableix la Disposició addicional primera del present Conveni, mantindrà tasques informàtiques amb caràcter prevalent, sempre i quan es mantingui a la caixa una Àrea Informàtica, és a dir, no es produeixi outsourcing o subcontractació d'aquesta activitat.
8. L'anterior garantia serà disponible per l'empleat mitjançant acord amb l'entitat.

Disposició transitòria dotzena. Integració de l'actual personal Ajudant d'Estalvi i d'Oficis i Activitats Diverses en el nou sistema de carrera professional establert en el present Conveni

Al personal integrat en els grups d'Ajudant d'Estalvi i d'Oficis i Activitats Diverses que ostentin les antigues categories de Peó d'Oficis Diversos, Ajudant C, Telefonista B i Ajudant B en el moment de l'aplicació efectiva del nou sistema de classificació professional, conforme al que estableix la Disposició addicional primera del present Conveni, els seran reconeguts els anys de permanència en la categoria que ostentés abans de la transposició per a l'ascens al nivell que correspongui, segons el nou sistema de carrera professional per experiència que per a aquest grup estableix el Conveni Col·lectiu en el seu article 25.

Sense perjudici de l'anterior, el personal que ostenti la categoria d'Ajudant B ascendirà al Nivell III al cap de dos anys de permanència en l'esmentada categoria.

Al personal integrat en els grups d'Ajudant d'Estalvi i d'Oficis i Activitats Diverses que ostentin les antigues categories d'Ajudant d'Oficis Diversos, Oficial Segon d'Oficis Diversos, Telefonista A i Ajudant A i que en el moment de l'aplicació efectiva del nou sistema de classificació professional, conforme al que estableix la Disposició addicional primera del present Conveni, tingués vençuda una fracció de trienni, se li reconeixerà l'import d'aquella efectuant el càlcul sobre la base salarial corresponent a l'antiga categoria de procedència, computant-se per fraccions mensuals, regint-se a partir d'aquest moment per la carrera per experiència establerta en l'article 25 del present Conveni Col·lectiu.

En tot cas, els períodes de permanència en cadascun dels nivells per assolir el superior no es consideraran a efectes d'increment per antiguitat (triennis).

L'aplicació del sistema d'integració aquí previst no podrà comportar pèrdua per als treballadors.

Disposició transitòria tretzena. Directors, Sotsdirectors o Interventors d'Oficina existents a l'entrada en vigor del Conveni Col·lectiu

1. En matèria de classificació d'oficines, seguirà sent d'aplicació fins a la data d'efectivitat del nou sistema de classificació professional, conforme al que preveu la Disposició addicional primera del present Conveni, el que estableix l'article 21 del Conveni Col·lectiu per als anys 1992-1994.
2. Al personal que, en la data de transposició, d'acord amb el que estableix la Disposició addicional primera del present Conveni, es trobés exercint les funcions de Director o Sotsdirector o Interventor d'Oficina, li seran respectats els seus drets en procés d'adquisició per a l'ascens que s'estiguin generant en la data de transposició, segons el sistema de classificació d'oficines regulat en l'anterior Conveni Col·lectiu sectorial, durant el període màxim de consolidació de quatre anys.

3. A l'empleat que, en el moment de l'aplicació efectiva del nou sistema de classificació professional, conforme al que estableix la Disposició addicional primera del present Conveni, es trobés en procés de consolidació d'una antiga categoria professional, mantindrà l'expectativa de consolidació segons el sistema d'aquesta, al nivell corresponent a aquesta categoria, conforme a la Taula de transposició recollida en la Disposició addicional primera del present Conveni Col·lectiu.

Si, transcorregut el període de consolidació que es tingui establert, l'empleat no hagués consolidat aquest nivell, se li reconeix el dret a l'aplicació del règim transitori establert en el present Conveni per a la seva categoria de procedència, computant-se, a aquests efectes, els anys de permanència que hi porta i en el nivell retributiu corresponent.

Disposició transitòria catorzena

En l'aplicació de la normativa de classificació d'oficines, es respectaran els drets adquirits *ad personam*.

Disposició transitòria quinzena

Els antics Titulats que estiguessin percebent, a l'entrada en vigor del present Conveni, l'anomenat complement de lloc de treball per ostentar comandament en la seva especialitat, el mantindran *ad personam*, en la seva quantia, mentre segueixin realitzant les mateixes funcions.

Disposició transitòria setzena. Comissió de Carrera i Salari

Derogada per la Disposició Derogatoria del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010.

Disposició transitòria dissetena

Es respectaran els drets adquirits *ad personam* dels Operadors de Teclat que en la data d'entrada en vigor del XIII Conveni Col·lectiu (5 de maig de 1982) estaven desenvolupant aquestes funcions d'acord amb la definició a què es refereix l'article 46 del present Conveni Col·lectiu.

Disposició transitòria divuitena. Complementos de pensions per als empleats no afectats pels Convenis Col·lectius

Les pensions de jubilació, viduitat i orfanat causades amb anterioritat a la data d'entrada en vigor del XIII Conveni Col·lectiu (5 de maig de 1982), seran complementades per les caixes en els percentatges establerts i bases assenyalades en els articles del capítol IX del present Conveni Col·lectiu, si bé els complementos estaran referits als ingressos percebuts per l'empleat en l'època que va motivar el dret a la prestació, aplicant-se, en tot cas, la revaloració anual establerta.

Disposició transitòria dinovena. Disposicions de convenis col·lectius precedents

Als efectes de la seva aplicació transitòria, únicament es mantindran en vigor en els seus propis termes les disposicions addicionals i transitòries del XIII Conveni Col·lectiu que a continuació es transcriuen, si bé qualsevol referència a grups i categories professionals s'entendrà feta als grups professionals i nivells retribuïts, de conformitat amb la transposició establerta en la Disposició addicional primera del present Conveni.

Disposicions addicionals i transitòries del XIII Conveni Col·lectiu

Disposició addicional i transitòria tercera: plantilla

Plantilla existent amb anterioritat a l'entrada en vigor del XIII Conveni Col·lectiu (5 de maig de 1982). Ascens per antiguitat.

2.1. Ascens per antiguitat d'Auxiliars i Oficials

Al personal que ostenti la condició de fix de plantilla al 30 de març de 1982, els seran respectats els seus drets adquirits, o en procés d'adquisició, per a l'ascens per antiguitat, de tal forma que quedi garantit per a tot el personal actualment en plantilla integrat en les categories d'Oficials i Auxiliars l'ascens fins a Oficial Superior, estructurant-se el procés de la forma següent:

L'actual Auxiliar d'Entrada, que passarà a denominar-se Auxiliar B, ascendirà a Auxiliar A pel transcurs de tres anys en Auxiliar B. Ambdues categories ho seran a extingir.

L'Auxiliar A, anterior Auxiliar de tres anys, després de tres anys de permanència en aquesta categoria, ascendirà automàticament a Oficial Segon.

L'Oficial Segon, pel mer decurs de tres anys en aquesta categoria, ascendirà automàticament a Oficial Segon de tres anys, i, després de tres anys en aquesta última, ascendirà a Oficial Primer.

Els Oficials Primers amb tretze anys d'antiguitat en aquesta categoria ascendiran a Oficials Superiors, amb la percepció només de quatre triennis d'aquella categoria, descomptant-se l'any restant a efectes d'antiguitat.

2.2. Ascens dels actuals Ordenances.

- a) *Els antics Ordenances de Primera i d'Entrada mantindran els drets actualment reconeguts d'ascens per antiguitat i capacitat.*
- b) *El criteri d'ascens per capacitat de l'Ordenança que ingressi en les entitats a partir de la signatura del present Conveni Col·lectiu, d'ara endavant Ajudant, s'estudiarà en el si de la Comissió Mixta Interpretativa establerta en la present norma.*

Disposició addicional i transitòria setena

El plus d'oficines per a Delegats no Caps es manté, a títol de complement personal, per a aquells que l'estiguessin percebent i continuessin realitzant la mateixa prestació funcional, i no s'hagués vist afectat pel sistema de classificació d'oficines.

Disposició addicional i transitòria onzena

Els Auxiliars i Oficials Segons en plantilla en l'entrada en vigor del present Conveni Col·lectiu, i aquells als quals sigui extensiu el dret de promoció pel mer decurs del temps, no percebran el complement personal d'antiguitat establert en l'art. 46 del XIII Conveni Col·lectiu.

DISPOSICIONS ADDICIONALS I TRANSITÒRIES DEL CONVENI 2003-2006

Disposició addicional i transitòria primera. Adaptació al nou sistema de carrera professional dels sistemes de promoció professional vigents en les caixes

Es respectaran els sistemes particulars de promoció professional establerts per pactes col·lectius, si bé la referència a les categories professionals s'entendrà substituïda per la corresponent al nivell retributiu assignat en la transposició continguda en la Disposició addicional primera del present Conveni, de conformitat amb el que preveu l'article 7 del mateix.

Es mantenen vigents en els seus propis termes tots els acords laborals sobre promoció per capacitació que s'haguessin realitzat en cada entitat, i especialment els compromisos adquirits en els mateixos per aconseguir la promoció per capacitació dels antics Oficials 2a (Nivell X) i Oficials 1a (Nivell VII).

Això implica la disposició i la substitució total o parcial dels compromisos de promoció de l'article 26.5 del present Conveni, en funció del termini de vigència dels esmentats acords i els compromisos concrets que continguin.

Així mateix, es mantenen vigents en els seus propis termes els acords que van substituir expressament el sistema de promoció per capacitació vigent fins a l'aprovació del present conveni, amb la qual cosa es considera que també ja s'ha fet ús de la disponibilitat que habilita l'article 26.5 del present Conveni Col·lectiu.

Disposició addicional i transitòria segona

En matèria d'incrementos per antiguitat (triennis), es manté en vigor el que estableix l'article 9.2 del Conveni Col·lectiu per als anys 1992-1994.

ANNEXOS AL CONVENI COL-LECTIU 2007-2010

ANNEX 1

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

GRUP 2	Salari Nivell 2006
NIVELLS	12 Pagues
I	14.661,14
II	13.883,68
III	13.098,50
IV	11.476,29
V	10.985,07
Personal de neteja (valor hora)	6,17

ANNEX 2

**ACTA FINAL DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL
CONVENI COL·LECTIU DE LES CAIXES D'ESTALVIS 2007-2010****ASSISTENTS:****Per ACARL:**

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

Per COMFIA-CCOO:

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

Per FeS-UGT:

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

Per CSICA:

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

En Madrid, a 24 d'octubre de 2007, es reuneixen els citats, sota la presidència a la reunió d'avui de D. Enrique Quintanilla Herrero, qui pren la paraula i proposa l'aprovació de l'acta de la sessió anterior, que ha estat prèviament enviada a les parts i que queda aprovada per majoria.

Seguidament se sotmet a l'aprovació dels presents el Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010 i els acords assenyalats a continuació. Ambdós textos formen part de manera conjunta de l'acord arribat i desenvolupen el document de Bases per a un Acord subscrit el dia 10 d'octubre de 2007, reflectint l'equilibri arribat a la negociació col·lectiva i garantint l'estabilitat dels seus resultats.

Els Acords citats són els següents:

- 1r L'increment del Plus Conveni per a l'any 2007, respecte del ja abonat en aquest any, es farà efectiu el mes següent del moment en el qual el text de conveni hagi passat el preceptiu control de legalitat.
- 2n Es consideren supòsits inclosos en la possibilitat d'establir jornades singulars previstes a l'article 31 del Conveni, segons la nova redacció donada per l'art. 6.2 del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010, els següents:
 - 1) Oficines exclusivament dedicades al segment d'empreses.
 - 2) La consideració com a "oficines situades en grans centres comercials" de les següents:
 - Aquelles oficines situades en grans polígons comercials on concorrin centres d'oci, grans superfícies, grans magatzems i similars.
 - Aquelles oficines que, bé per l'especificitat del gran centre comercial, que no admeti oficines en el seu interior, o bé per l'existència d'oficines ja establertes d'altres entitats financeres, s'hagin de situar a l'exterior del gran centre comercial contiguament al mateix o enfront de qualsevol de les seves façanes.

Per poder establir jornades singulars en els casos contemplats en els punts 1 i 2 anteriors, serà requisit imprescindible l'acord col·lectiu, en la caixa interessada, amb més del 50% de la seva representació dels treballadors.

- 3r Se citen, a manera d'exemple i per a orientació sobre els continguts acadèmics als quals es refereix l'art. 60 del Conveni, segons la nova redacció donada per l'art. 6.14 del Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010, els següents: Dret, Ciències Econòmiques, Ciències Empresarials, Direcció d'Empreses, Màrqueting, Informàtica, Enginyeries, Relacions Laborals, Ciències del Treball, Psicologia i Sociologia, així com aquells que puguin facilitar als empleats del Grup 2 la promoció al Grup 1.

- 4t Durant la vigència d'aquest Conveni, en cadascun dels anys 2008, 2009 i 2010, i com a fórmula per facilitar la conciliació, en línia amb els treballs a desenvolupar per la Comissió d'Igualtat, es gaudirà pels empleats d'un dia de lliure disposició.
- 5è Amb la finalitat de salvar l'efecte d'un possible retard en la publicació del Conveni s'acorda, a partir de la signatura del mateix, l'efectivitat de la festa de les tardes dels dijous 20 i 27 de desembre de 2007 i 3 de gener de 2008, excepte el que s'estableixi en acord col·lectiu d'empresa amb més del 50% de la representació dels treballadors.

ACARL, així com les organitzacions sindicals COMFIA-CCOO i CSICA, que segons la legitimació que ostenten representen al 68,06% de la part social, manifesten la seva aprovació al text presentat de Conveni Col·lectiu per als anys 2007-2010, així com al contingut de la present Acta, que s'incorpora com Annex 2 al Conveni Col·lectiu i s'aprova en el lloc i data al principi indicats, signant a aquest efecte tant els secretaris de la Comissió Negociadora, com els representants de les parts que aproven els esmentats textos, i aixecant-se la sessió a continuació.

ANNEX AL CONVENI COL·LECTIU 2003-2006

**ACTA FINAL DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL
CONVENI COL·LECTIU DE LES CAIXES D'ESTALVIS 2003-2006.**

ASSISTENTS:

Per ACARL:

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

Per COMFIA-CC.00.:

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

Per FeS-UGT:

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

Per CSI-CA:

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

A Madrid, a 29 de desembre de 2003, es reuneixen els citats. Correspon moderar a la representació sindical, que designa per a aquesta tasca D. Hugo Pérez Rodríguez.

S'aprova per unanimitat l'acta de la reunió anterior

Se sotmet a la consideració dels presents l'aprovació del text articulat del Conveni Col·lectiu per als anys 2003-2006.

Intervenen els portaveus de les quatre organitzacions per manifestar la seva aprovació al text presentat de Conveni Col·lectiu per als anys 2003-2006, que segons la legitimació que ostenten representa el 97,15% de la part social.

Després de la subscripció, les organitzacions signants volen manifestar el següent:

- *El primer paràgraf de l'apartat 6 de l'article 31 del Conveni Col·lectiu ha d'interpretar-se en el sentit d'entendre que el contracte individual a celebrar entre parts preveurà els límits de jornada anual i d'horari pactats en el Conveni.*
- *En matèria de préstecs, les parts recomanen atendre les peticions que es derivin d'una situació de separació o divorci, per la qual l'empleat es vegi obligat, legalment o judicialment, a deixar de residir en el seu habitatge habitual anterior i se li impedeixi vendre'l.*
- *Amb motiu de la transposició de categories a nivells, conforme al que disposa la Disposició addicional primera, es recomana a les caixes d'estalvis que posin especial atenció respecte de la situació del personal adscrit a la categoria d'Ajudant d'Estalvi en funcions de finestreta, per a la seva integració, si es considera oportuna, i els afectats així l'estimen, en el Grup 1.*
- *Ambdues parts manifesten que, tot i mantenir-se el règim convencional sobre el Complement de Residència, en l'àmbit de cada caixa podran negociar-se pactes o acords col·lectius que disposin d'aquesta matèria, amb respecte als mínims normatius convencionals.*

Llegida la present acta els assistents la troben conforme, i l'aproven al lloc i data al principi indicats, i s'aixeca la sessió.

ÍNDEX ALFABÈTIC PER MATÈRIES

Conveni Col·lectiu Caixes d'Estalvis 2007-2010

(A la dreta s'indica l'article i/o la disposició on es troba la matèria)

Abreviatures:

DA: Disposició Addicional – **DT:** Disposició Transitòria – **DAIT:** Disposició Addicional i Transitòria – **C.03/06:** Conveni 2003-2006 – **C.07/10:** Conveni 2007-2010

BENEFICIS SOCIALS

Ajuda de formació per a fills d'empleats	59
Ajuda guarderia	58
Ajuda per a estudis d'empleats	60
Assegurança de vida	76
Bestreta mensual	61.2
Bestreta per a adopció de fills	61.1.f
Bestreta per a despeses mèdiques	61.1.a - 61.1.h
Bestreta per a matrimoni	61.1.b
Bestreta per circumstàncies crítiques familiars	61.1.c
Bestreta per a necessitats peremptòries en general	61.1.i
Bestreta per trasllat forçós d'habitatge	61.1.d
Bestreta per a sinistres (incendis, robatoris, etc.)	61.1.e
Préstec per a adquisició d'habitatge habitual	62 i DA 4a C.03/06
Préstec per a canvi d'habitatge habitual	63
Préstec social per a atencions diverses	64 i DA 5a C.03/06

CLASSIFICACIÓ D'OFICINES

Acceptació	88
Acumulació de punts	90
Definició	85
Drets adquirits "ad personam"	DT 14a C.03/06
Diferències retributives	92
Directors, Sotsdirectors i Interventors anteriors	DT 13a C.03/06
Direcció de Zona	89.2
Nivell de Directors, Sotsdirectors i Interventors d'Oficina	89.1
Nomenament	88
Participació de la representació legal dels treballadors	94
Puntuació oficines	87
Reclassificació d'oficina	91
Revocació	88
Sistemes particulars	93
Tipus d'oficina	89.1
Variables de classificació	86

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Categories professionals (enumeració)	DA 1a C.03/06
Escala Informàtica	DT 11a C.03/06
Funcions Direcció d'oficina, departament o superiors	15.2

Funcions prevalents:	
Directors	17.2
Grup 2	15.2
Informàtics	DT11a, apts. 7 i 8 C.03/06
Grups professionals:	
Definició	15.1
Funcions	15.3
Grup 1	15.2
Grup 2	15.2 i 100
Mobilitat i polivalència	17
Nivells retributius	16
Integració antigues categories:	
Auxiliars	DT8a C.03/06
Ajudants d'Estalvi i Personal d'Oficis Diversos	DT12a C.03/06
Oficials Segons de tres anys	DT10a C.03/06
Oficials Segons	DT9a C.03/06
Personal Pericial	DA 1a.2 C.03/06
Naturalesa de la regulació	14
Transposició de categories a nivells:	
Categories pròpies de cada Caixa	DA 1a.3 C.03/06
Efectivitat	DA 1a.1 C.03/06
Nivell VIII en caixes amb retribucions superiors	DA 1a.4 C.03/06
Taula	DA 1a.2 C.03/06
Vigència de l'antiga classificació professional	DT3a, 4a, 5a i 6a C.03/06

CONCILIACIÓ VIDA FAMILIAR I LABORAL

Dia de lliure disposició	Annex 2 C07/10, 4º
Excedència per a tenir cura de fills	57.3
Excedència per deures familiars	57.1
Permís de lactància	38.1.g
Reducció de jornada per a tenir cura de disminuïts	38.1.h
Reducció de jornada per a tenir cura de menors	38.1.h
Reducció de jornada per lactància	38.1.g

CONTRACTACIÓ, OCUPACIÓ I PLANTILLA

Acord Intergeneracional d'ocupació	DA 8a C.03/06
Creació d'ocupació	DA 2a C.07/10
Foment de la contractació indefinida	DA 3a C.07/10
Ingressos:	
Norma general	19
Període de prova	20 i DA 4a C.07/10
Personal contractat per temps determinat	15.4
Personal fix o de plantilla	15.4
Plantilla:	
Normes generals	27
Publicitat	28
Reclamacions	28.2

Conveni Col·lectiu Caixes d'Estalvis 2007-2010

Regulació d'ocupació	98
Resolució de la relació laboral	20.2
Suspensió amb reserva del lloc de treball	57.6

DRETS I DEURES LABORALS

Assejament moral (tolerància zero)	12
Deures bàsics:	
Derivats del contracte de treball	11.6
Mesures de prevenció de riscos laborals	11.2
Millora de la productivitat	11.5
No concurrència amb activitat de la Institució	11.4
Obligacions concretes del lloc de treball	11.1
Ordres i instruccions de la Direcció	11.3
Drets bàsics:	
Conflicte col·lectiu	10.1.c
Lliure sindicació	10.1.a
Negociació col·lectiva	10.1.b
Participació en les Entitats	10.1.f
Reunió	10.1.e
Vaga	10.1.d
Drets laborals:	
Derivats del contracte de treball	10.2.g i 10.2.h
Integritat física	10.2.d
No discriminació per diverses causes	10.2.c
Ocupació efectiva	10.2.a
Prevenció de riscos laborals	10.2.d
Promoció i formació professional	10.2.b
Remuneració puntual	10.2.f
Respecte a la intimitat i dignitat	10.2.e

DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ

Acumulació crèdit horari (banc d'hores)	103
Ciber-drets	104
Comissió de Carrera i Salaris	DT 16a C.03/06
Comissió Mixta Interpretativa	101
Comitè d'empresa:	
Imposició de sancions als seus membres	82.3
Informe sobre classificació d'oficines	94
Representació en el Comitè intercentres	102.2
Comitè intercentres	102
Delegats de personal:	
Imposició de sancions als seus membres	82.3
Informe sobre classificació d'oficines	94
Informació als representants legals dels treballadors	28.1 - 94 - 102
Participació de la representació laboral en la promoció	26.4 - 5
Permís per a funcions sindicals	38.1.f

DISPOSICIONS GENERALS

Àmbit funcional del Conveni	3
Àmbit personal del Conveni	3
Àmbit temporal del Conveni	4
Àmbit territorial del Conveni	5
Clàusula de garantia	7
Clàusula de vigència del Conveni 2003-2006	2
Denúncia del Conveni	4
Determinació de les parts	1
Organització del treball	8
Pròrroga del Conveni	4
Vinculació a la totalitat	6

FALTES, SANCIONS I PREMIS

Abús d'autoritat	79
Acomiadament disciplinari	81.2.3
Amonestació	81.2.1
Anul·lació de notes desfavorables	77
Assetjament sexual	80
Audiència a l'interessat	82.2
Cancel·lació de faltes i sancions	83
Faltes de l'empleat. Definició	78.1
Faltes lleus:	
Falta de puntualitat	78.2.1 - 78.4.1
Indiscrecions no danysos	78.2.3
Negligència o descuit	78.2.2 - 78.3.4
Faltes greus:	
Falta d'assistència al treball	78.3.1
Ocultació d'errors propis	78.3.5
Ocultació de retards en el treball	78.3.3
Reincidència	78.3.6 - 78.4.16
Retenció de documents, cartes i dades	78.3.2
Faltes molt greus:	
Abandonament de la destinació	78.4.7
Abús de confiança	78.4.9 - 81
Acceptació de remuneracions o promeses	78.4.11
Competència amb la Institució en negocis	78.4.10
Desobediència	78.4.2
Disminució en el rendiment de treball	78.4.5
Embraguesa habitual	78.4.6
Falsejament de documents	78.4.15
Falta d'assistència als serveis d'inspecció	78.4.14
Falta de puntualitat	78.2.1 - 78.4.1
Frau	78.4.8
Indisciplina	78.4.2
Jocs o apostes	78.4.13

Conveni Col·lectiu Caixes d'Estalvis 2007-2010

Ocultació de fets o faltes greus	78.4.14
Ofenses verbals o físiques	78.4.3
Reincidència	78.3.6 - 78.4.16
Segrest de documents	78.4.15
Toxicomania	78.4.6
Transgressió de la bona fe	78.4.4
Violació del secret professional	78.4.12
Indemnització per danys i perjudicis	81.3
Premis	77
Prescripció de faltes	84
Procediment sancionador	82
Sancions:	
Per falta lleu	81.2.1
Per falta greu	81.2.2
Per falta molt greu	81.2.3

FORMACIÓ I IGUALTAT D'OPORTUNITATS:

Igualtat	13 - DA 2a C.07/10
Formació i capacitat del personal	29
Garanties davant canvis en organització del treball	8
Jornada adaptada per a formació	30.b
Permís per a formació amb reserva del lloc de treball	30.b
Permís per exàmens	30.a
Preferència per elegir torn de treball	30.a

JUBILACIONS I PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA:

Assegurança de vida	76
Complements de pensió:	
De gran invalidesa	66.1 i 74.4
D'invalidesa a càrrec de les caixes	72
D'incapacitat permanent absoluta	66.1 - 74.4
D'incapacitat permanent total	66.1 - 74.4
De jubilació	70 i 71
D'orfanat	66.1 - 74
De viduïtat	66.1 - 74
En favor de familiars	66.1 - 74
Empleats no afectats pels convenis col·lectius	DT 18a c.03/06
Incapacitat i defunció en acte de servei	69
Incapacitat temporal	66.1
Jubilació obligatòria	70.3 - 105
Normes especials	71
Pensions mínimes de jubilació	73
Règim general:	65 - 70
Aportació Definida	70.4
Prestació Definida	70.1 - 70.2 - 70.3
Revisió dels complements de pensió	75

Sistemes propis distints del pactat en Conveni:
Revisió

65.2 - 3
DA 7a C.07/10

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS:

Accidents 10.2.d
Accidents de treball per violència 69
Revisió mèdica 99

PROMOCIÓ PROFESSIONAL:

Ascens per capacitació 22.1 - 26 - DAiT 1a C.03/06
Ascens per classificació d'oficines 22.1 - 88 - 89 - 90
Ascens per designació 22.1 - 23
Ascens per experiència (antiguitat) 22.1 - 24 -25 - DT 19a C.03/06
Ascens per mutu acord 22.1
Ascens per premi 77
Ascensos en procés d'adquisició:
Directors, Sotsdirectors i Interventors DT 13a
Personal antiga escala informàtica DT 11a
Plantilla anterior al XIII Conveni DT 19a C.03/06
(DAiT 3a XIII C. C.)
Naturalesa de les regulacions 21
Normes Generals 22
Sistemes particulars de promoció DAiT 1a C.03/06

RETRIBUCIONS:

Antiguitat (Triennis) 40.b.1 - 42 - DAiT2a C.03/06
Antic complement d'ajuda familiar DA 9a C.03/06
Baixa per malaltia 66.1 - 67
Clàusula especial de desvinculació o adequació 56
Clàusula de garantia salarial 41 i DT 1a C.03/06
Complement de qualitat i quantitat de treball 40.b.3
Complement de lloc de treball 40.b.2
Complement de residència 40.b.6 i 49
Complements de venciment periòdic superior al mes 40.b.5 i 51
Complements transitoris:
Auxiliars A DT 8a.3 C.03/06
Auxiliars B DT 8a.2 C.03/06
Auxiliars C DT 8a.1 C.03/06
Oficials Segons DT 9a C.03/06, aps.1, 2 i 3
Oficials Segons de tres anys DT 10a.1 C.03/06
Conceptes salarials 40
Diètes 55
Diferència sou base per aplicació del Conveni DT 2a C.03/06
Diferències Retributives Director, Sotsdirector o Interventor 92
Efectivitat revisió conceptes no salarials 53
Efecte retroactiu 4 - 41

Conveni Col·lectiu Caixes d'Estalvis 2007-2010

Escales salarials	41 - DT 1a C.03/06
Gratificacions extraordinàries	51
Hores extraordinàries	32.2
Increment salarial transposició personal informàtic	DT11a.3 C.03/06
Indemnització per a compliment de càrrec públic	38.1.e
Menyscapte de diners	54
Operadors de teclat. Complement "ad personam"	DT 17a C.03/06
Pagues de beneficis	40.b.4 - 50.2
Pagues d'estímul a la producció	40.b.4 - 50.1
Plus Conveni	43
Plus de màquines	44
Plus de nocturnitat	45
Plus de penositat	46
Plus de xofers	48
Plus d'oficina	DT 19a C.03/06 (DAiT 7a.2 XIII Conveni)
Plus per funcions de finestreta	47
Prestació social substitutòria	DA 10a.2 C.03/06
Proporcionalitat de l'import	52
Quilometratge	55
Revisió salarial	41
Servei militar	DA 10a.1 C.03/06
Sou base	40.a - 41 - DT 2a C.03/06
Títulats. Complement "ad personam"	40.b.2 - DT 15a C.03/06

TEMPS DE TREBALL:

Baixa per malaltia (Incapacitat temporal):

Complement de prestació	66.1
Control mèdic	68
Període de prova	20 - DA 4a C. 07/10
Reserva del lloc de treball	57.5.2
Retribució a càrrec de la Caixa	67

Descans setmanal 36.1

Excedències:

Còmput de temps	57.1
Forçosa	57.2
Formativa	57.4
Per a finalització d'estudis	57.1
Per a tenir cura de fills	57.3
Per càrrec públic	57.2 - 57.5
Per exigències familiars	57.1
Prèstec per a habitatge	62.13
Regulació d'ocupació	98.2
Reingrés	57.4
Sol·licitud de reingrés	57.4
Voluntària	57.1 - 57.4

Guàrdies 36.2

Hores extraordinàries	32
Hores extraordinàries estructurals	33
Jornada:	
Coincidència del Dijous Sant	31.3
Dissabte Sant	31.5
Extensió	31.1
Horari	31.2
Jornada adaptada per a formació	30.b
Jornades especials serveis diversos	31.6 - DA 6a C.03/06
Jornades singulars	31.7 - Annex 2 C. 07/10, 2º
Personal contractat	31.6
Reducció de jornada	38.1.g - 38.1.h
Respecte a les jornades inferiors	31.1
Tarda de Dijous Sant	31.4
Tardes de dijous festa	31.2.1
Permisos:	
Per a compliment de deure inexcusable	38.1.e
Per a finalitzar estudis superiors o doctorats	39
Per a formació amb reserva del lloc de treball	30.b
Per a funcions sindicals o de representació	38.1.f
Per exàmens	30.a
Per hospitalització o cures pal·liatives de parents	39
Per malaltia greu o defunció de parents	38.1.b - 38.1.c - 39
Per matrimoni	38.1.a
Per naixement de fills	38.1.b
Per necessitats familiars	39
Per reincorporació de l'estranger	97.2
Per trasllat de domicili	38.1.d
Permisos extraordinaris	38.2
Permisos sense sou	39
Suspensió amb reserva de lloc de treball:	
Càrrec públic	57.5
Cessament del dret de reserva	57.5
Excepcions	57.5
Part	57.5
Prestació social substitutòria	57.5.3 - DA 10a C.03/06
Servei militar	57.5.3 - DA 10a C.03/06
Supòsits acollits	57.5.1
Treball a torns:	
Festa de la tarda de dijous i vacances	DA 6a C.03/06 - DA 6a C.07/10
General	34
Jornada	31.6
Treball nocturn	37
Vacances:	
Dia de lliure disposició	Annex 2 C07/10, 4º
Dies de vacances	35.1
Empleats amb responsabilitats familiars	35.2

Conveni Col·lectiu Caixes d'Estalvis 2007-2010

Jornades especials	DA 6a C.03/06
Període hàbil	35.2
Personal desplaçat a l'estranger	97.1
Personal destinat a Canàries	35.1
Preavis	35.3
Torns	DA 6a C.03/06

TRASLLATS

Comissions de servei	96
Mobilitat geogràfica	95
Personal desplaçat a l'estranger	97

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Protecció contra la violència de gènere	106
---	-----

RESUMS

Ajudes, préstecs i bestretes (I)

Ajuda de Guarderia

Ajuda Guarderia	2008 (€/any)	2009 (€/any)	2010 (€/any)
Ajuda Guarderia	750	800	850

Per cada fill/a menor de tres anys, en tres pagaments, el primer l'any del naixement i l'últim a l'any en què compleixi dos anys. Es percebrà a la nòmina de setembre, excepte si el naixement es produeix després del mes de setembre, que s'abonarà abans del 31 de desembre. Aquesta ajuda es percebrà durant el primer any d'excedència per maternitat/paternitat, adopció i acolliment.

Ajudes per a la formació de fills/es d'empleats/des

Ajuda Formació fills d'empleats	2008 (€/any)	2009 (€/any)	2010 (€/any)
Règim general	450	470	480
Ajuda per a minusvàlids	3.000	3.100	3.200

Per cadascun dels fills/es des de l'any en què compleixi l'edat de 3 anys fins a l'any en què compleixi l'edat de vint-i-cinc anys. Es farà extensiva als fills/es d'empleats/des jubilats/des i als orfes/nes d'empleats/des morts/es. Es percebrà durant el primer any d'excedència per maternitat/paternitat, adopció i acolliment. Es farà efectiva a la nòmina del mes de setembre.

Ajuda per a estudis d'empleats/des

S'abonarà el 90% dels costos anuals de llibres i matrícula amb un màxim, per tots dos conceptes, de 1.800 € anuals. Es percebrà en la seva totalitat en el primer trimestre del curs escolar, prèvia justificació. Havent de tenir, en tot cas, uns continguts acadèmics vinculats amb l'activitat pròpia de les caixes o que prevalguin pel lloc de treball que l'empleat/da ocupi (Veure acord 3r de l'Acta Final del Conveni 2007-2010). Es concedirà per a estudis universitaris, de post-grau, 2n de Batxillerat o curs d'accés a la Universitat.

Ajudes, préstecs i bestretes (II)

PRÉSTEC	INTERÈS	CAPITAL		MÍNIM	TERMINI MÀXIM I GARANTIA	OBSERVACIONS
		MÀXIM				
ADQUISICIÓ HABITATGE HABITUAL	<ul style="list-style-type: none"> - 70% EURIBOR a 1 any a l'abril i a l'octubre. - Límits: màx. 5,25% i mín. 1,50 %. - Revisió: semestres naturals (gener i juliol) 	<p>El valor de l'habitatge incrementat en les despeses d'adquisició, sempre que tal import no sobrepassi les cinc anualitats.</p> <p>La diferència entre el preu d'adquisició del nou habitatge habitual i el valor de taxació o de venda de l'actual (el major dels dos), més el capital pendent d'amortitzar, si és el cas, incrementat en les despeses inherents a l'adquisició de la mateixa, no sobrepassant l'import de cinc anualitats.</p>	<p>No podrà ser inferior a 186.000 o a cinc anualitats de Nivell X.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Termini: 35 anys, límit 70 anys d'edat, - Garanties: personal (amb assegurança d'amortització de préstec pels casos de mort o incapacitat total) o hipotecària (la caixa podrà exigir tal garantia pels casos en què el venciment del préstec sigui posterior als 65 anys d'edat del prestatari). 	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilitat d'optar entre quota fixa i quota creixent (2% anual). - Es pot sol·licitar una vegada superat el període de prova a l'entitat. - Requisit necessari per a la sol·licitud: venda de l'actual habitatge habitual i cancel·lació del primer préstec per a adquisició d'habitatge habitual que es tingui concedit. - Possibilitat d'optar entre quota fixa i quota creixent (2% anual). - Es pot sol·licitar una vegada superat el període de prova a l'entitat. 	
BESTRETA SOCIAL	Sense interès	Sis mensualitats.	Qualsevol quantitat que sol·liciti l'empleat inferior a les sis mensualitats.	En funció de l'import sol·licitat.	<ul style="list-style-type: none"> - Motius taxats (Art. 61 del Conveni). - Retencions mensuals del 10 % dels havers. 	
SOCIAL PER A ATENCIONS DIVERSES	L'EURIBOR a un any (corresponent al mes d'octubre), amb el límit del interès legal del diner. Revisió anual	El 25% de la retribució anual.	18.030,36 euros.	<ul style="list-style-type: none"> - 8 anys. - Garantia personal. 	Es pot sol·licitar una vegada superat el període de prova a l'entitat.	

Altres conceptes salarials

	2006	2007
Plus de funcions de finestra	368,10 €	383,56 €
Plus Xofers	400,13 €	416,93 €

Conceptes no salarials

Menyscapte de diners

Oficina	2008 (€/any)	2009 (€/any)	2010 (€/any)
Tipus 1 Saldo d'estalvi mitjà anual inferior a 300.506,05 €	451	465	479
Tipus 2 Saldo d'estalvi mitjà anual de 300.506,05 a 601.012,1 €	510	525	541
Tipus 3 Saldo d'estalvi mitjà anual de més de 601.012,1 €	578	595	613

Dietes

	2008 (€)	2009 (€)	2010 (€)
Dieta Completa	64,65	66,59	68,59
Mitja Dieta	32,32	33,29	34,29

Quilometratge

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

Taula Salarial

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

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

- Calculada en 12 pagues.
- 2007-2010 IPC estimat pel govern i clàusula de revisió a l'alça per diferències amb IPC real amb caràcter retroactiu a 1 de Gener de cada any.

Plus Conveni

La quantia es compon de dues parts:

■ Part lineal:

2007: 255 € ■ 2008: 270 € ■ 2009: 285 € ■ 2010: 300 €
 (A partir de l'1.1.2011 es revisarà amb els el mateixos criteris del salari base).

■ Part proporcional:

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

GRUP 2	
Nivell I	318,27 €
Nivell II	301,39 €
Nivell III	284,35 €
Nivell IV	249,13 €
Nivell V	238,47 €
Personal de Neteja	238,47 €

Mesures de Conciliació (I)

Permisos

Matrimoni	15 dies naturals.
Naixement de fills/es	3 dies hàbils, si cal desplaçament s'ampliarà dos dies naturals.
Defunció, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització però que requereixi repòs domiciliari	<ul style="list-style-type: none"> - Familiars fins a primer grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies hàbils, si cal desplaçament s'ampliarà dos dies naturals. - Familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies, si cal desplaçament el termini serà de quatre dies.
Trasllat domicili habitual	1 dia.
Deures inexcusables de caràcter públic i personal	<ul style="list-style-type: none"> - Pel temps indispensable per a la seva realització. - Quan el període de temps determinat consti en una norma legal o convencional s'estarà a allò que aquesta disposi. Si el compliment del deure impossibilita la prestació de treball en més del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos l'entitat podrà passar a la persona afectada a la situació d'excedència forçosa.
Lactància	<ul style="list-style-type: none"> - Per fill/a menor de 9 mesos es té dret a absentar-se del lloc de treball durant una hora, que podrà dividir-se en dues fraccions o optar per una reducció de jornada de mitja hora. - Aquest permís podrà substituir-se per un permís de 10 dies naturals a continuació de la baixa per maternitat, més cinc dies hàbils, sense possibilitat d'acumular als anteriors, a gaudir durant els primers dotze mesos de vida del bebè a comptar des de la data de naixement d'aquest.
Cura directa de menors de 8 anys o persona amb disminució física, psíquica o sensorial, que no exerceixi activitat retribuïda	Tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre un mínim d'un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.
Cura directa de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda	
Cura de familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no exerceixi activitat retribuïda	

Mesures de Conciliació (II)

Permisos excepcionals

En casos extraordinaris i degudament acreditats les Caixes podran concedir permisos retribuïts pel nombre de dies necessaris, previ avís i justificació, sempre que no excedeixin de deu a l'any.

Dia de lliure disposició

Durant la vigència del Conveni Col·lectiu i referit als anys 2008, 2009 i 2010, com a fórmula per facilitar la conciliació, es gaudirà pels empleats/des en cadascun dels anys referits, d'un dia de lliure disposició.

Vacances

25 dies hàbils a gaudir des de l'1 de gener al 31 de desembre.

Les persones que prestin servei a les Illes Canàries, tindran 2 dies hàbils més de vacances.

Permisos sense sou

En casos extraordinaris i degudament justificats , les caixes podran concedir permisos sense sou per un màxim de sis mesos. La sol·licitud de permís haurà de formular-se a l'entitat amb un mínim de set dies d'antelació a la data de començament del permís sol·licitat. Aquest podrà gaudir-se una sola vegada cada quatre anys.	
Per necessitats familiars degudament acreditades, adopció a l'estranger i tractament per tècniques de reproducció assistida	<ul style="list-style-type: none">- Podran sol·licitar-los les persones amb més de dos anys de servei efectiu a la Caixa.- D'una setmana a un mes.- Possibilitat d'ampliació fins a sis mesos per accident o malaltia greu de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat.- Aquest permís no podrà sol·licitar-se més d'una vegada cada dos anys.
Per hospitalització o cures pal·liatives de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat.	<ul style="list-style-type: none">- D'una setmana fins a sis mesos.- En aquests casos no s'exigiran els dos anys de servei efectiu a l'empresa.- Podrà sol·licitar-se tantes vegades com es produeixin les causes degudament acreditades.
Finalització d'estudis superiors o doctorats	<ul style="list-style-type: none">- D'un a sis mesos.- Podran sol·licitar-los les persones amb més de dos anys de servei efectiu a la Caixa.

Mesures de Conciliació (III)

Excedències

Excedència voluntària	<ul style="list-style-type: none"> - Podrà ser sol·licitada per persones amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any. - Termini mínim de concessió 4 mesos. - Termini màxim de concessió 5 anys. - L'entitat en el termini d'un mes, des de la sol·licitud, haurà d'emetre una resposta, que serà sempre favorable quan es tracti de terminació d'estudis, exigències familiars d'ineludible compliment i altres causes anàlogues. - Es concedirà sense dret a sou ni a indemnització alguna i no podrà utilitzar-se per passar a una altra Entitat d'Estalvi, Banca, Caixes Rurals o similars. - En casos degudament justificats les Caixes concediran pròrrogues per períodes mínims de sis mesos sense que l'excedència inicial concedida i les seves possibles pròrrogues sobrepassin, en conjunt, els cinc anys. Aquestes pròrrogues hauran de ser sol·licitades, almenys, amb quinze dies d'antelació quan acabi el gaudi de l'excedència inicial o de les seves pròrrogues. - Aquest dret només podrà ser exercitat pel mateix treballador o treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.
Excedència forçosa	<ul style="list-style-type: none"> - Es concedirà als treballadors o treballadores que fossin designats o elegits per a càrrecs públics que impossibilitin l'assistència a la feina. - Es concedirà sense dret a sou ni a indemnització alguna. - La durada d'aquesta excedència serà l'exigida per l'exercici del càrrec que la motiva, reintegrant-se al seu final al càrrec que ja que tenia amb anterioritat. - El reingrés s'haurà de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.
Excedència per cura de fills	<ul style="list-style-type: none"> - Es concedirà per atendre la cura de fills, ja ho siguin per naturalesa o per adopció. També es concedirà per als supòsits d'acolliment tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals. - Es concedirà per un període no superior a tres anys a comptar des de la data del naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa. - Durant el primer any d'excedència es conservarà el dret a l'ajuda de guarderia o a l'ajuda per a la formació de fills/es d'empleats/des.
Excedència per cura de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valer-se per si mateix i no exercixin activitat retribuïda	<ul style="list-style-type: none"> - Es concedirà per un període no superior a dos anys. - Podrà gaudir-se de forma fraccionada. - Si dos o més treballadors de la mateixa Caixa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'entitat podrà limitar el seu exercici simultani. - Durant el primer any d'excedència es conservarà el dret a l'ajuda de guarderia o a l'ajuda per a la formació de fills/es d'empleats/des.
Excedència formativa	<ul style="list-style-type: none"> - Podrà ser sol·licitada per persones amb almenys dos anys de prestació de serveis actius acreditats a la Caixa. - Es concedirà per a la realització d'estudis superiors, màsters o doctorats, relacionats amb les activitats formatives que donen dret a l'ajuda d'estudis d'empleats. - Serà concedida amb una durada màxima d'un any. - Conservaran el dret a reserva del seu lloc de treball. - Aquest dret només podrà ser exercitat novament pel mateix treballador o treballadora transcorreguts set anys.